

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 04 mars 2022

Etaient présents :

- *(pour toute la durée de la séance):* Mme ALBENGA (en visioconférence) ; M. CHAMP ; M. DUVERNEUIL ; M. GHOUIRGATE ; M. HERMÈS (en visioconférence) ; M. LABRUE ; M. LARRÉ ; M. ORTEL ; Mme RODRIGUEZ-LAZARO ; M. THONY (en visioconférence) ;
- *(du point n°1 jusqu'au vote du point n°4 de l'ordre du jour):* Mme ANDRÉ-LAMAT ; Mme CURVALE ; M. GUYOT ;
- *(du point n°1 jusqu'au vote du point n°6 de l'ordre du jour):* M. BAUDRY (en visioconférence) ; M. DUTHOIT ; M. FRÉRET (en visioconférence) ; Mme MAGNE ; M. MAURIN (en visioconférence) ;
- *(du point n°1 jusqu'au vote du point n°7 de l'ordre du jour):* M. BRANCHEREAU ; Mme CHATTI (en visioconférence) ; M. COSTE ; M. HAUQUIN ; Mme MARACHE ; M. PÉRAUD ; Mme TA QUANG ;
- *(du point n°1 jusqu'à la présentation du point n°7 de l'ordre du jour):* Mme LOPEZ.

Etaient représentés :

- *(du point n°1 jusqu'au vote du point n°6 de l'ordre du jour):* M. NERCAM ;
- *(du point n°1 jusqu'au vote du point n°10 de l'ordre du jour):* Mme HUMBERT ; Mme MOREL ; Mme SEGUIN ;
- *(du point n°5 au point n°10 de l'ordre du jour):* Mme ANDRÉ-LAMAT ; M. GUYOT ;
- *(du point n°7 au point n°10 de l'ordre du jour):* M. MAURIN ;
- *(du point n°8 au point n°10 de l'ordre du jour):* Mme MARACHE ;

Etaient invités: Mme AMMAR-KHODJA ; Mme BARBOTIN ; M. DAGNEAU ; Mme GABUS (en visioconférence) ; M. LAMPROPOULOS ; Mme LE COZ-THOUVAIS (en visioconférence) ; M. JARDINÉ [représentant du *recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation de la région académique Nouvelle-Aquitaine* ; Mme LAGEAT ; Mme MAZENC ; M. METAYER, commissaire aux comptes.

Point n°1 - Informations:

M. le président informe les conseillers de la tenue le 15/04/2022 d'une séance additionnelle de CA dont l'ordre du jour portera notamment sur l'approbation du débat d'orientation budgétaire de l'université pour l'année 2023 (DOB 2023).

Mme Magne signale qu'à cette date (15/04/2022 - matin), il est déjà prévu l'organisation à l'université d'une formation au « management » à laquelle sont déjà inscrits (en leur qualité de directeurs d'UFR) au moins deux membres du CA.

Elle explique que ces derniers ne pourront donc pas assister à cette séance additionnelle de CA.

Mme Barbotin indique ne pas exclure l'éventualité, si cela est possible, de modifier soit la date de ce CA, soit la date de cette formation.

M. le président avise le CA des démarches engagées par l'université en lien avec la situation ukrainienne (suite à l'invasion russe du territoire ukrainien déclenchée le 24/02/2022).

Il explique que la présidence de l'université a rencontré les 21 étudiants ukrainiens inscrits à l'UBM pour leur signifier le soutien de l'établissement.

Par l'intermédiaire de l'un de ces étudiants, l'université est entrée en contact avec une association qui organise des actions, lève des dons à destination de l'Ukraine. Il est question pour l'UBM de leur venir en aide, à travers une action de collecte de dons matériels sur le campus.

M. le président ajoute que le 04/03/2022 au matin, le vice-président délégué aux relations internationales - « Formation » (M. Ertlé) prévoit de rencontrer les étudiants russes inscrits à l'UBM afin notamment de les assurer qu'ils ne seront pas renvoyés de l'établissement (contrairement à de fausses informations émanant de Russie).

M. le président évoque également la motion de l'université en soutien à l'Ukraine, proposée à l'initiative de M. Coste, qui sera soumise au vote du présent CA, dans le but de signifier la solidarité de la communauté universitaire de l'UBM à l'endroit du peuple ukrainien.

Il conclut ce point d'information en remerciant de sa présence au présent CA M. Antoine Métayer, commissaire aux comptes de l'université appelé à intervenir en séance lors du vote relatif au compte financier de l'établissement (exercice 2021), aux fins de présentation de ses conclusions sur la certification des comptes de l'université (exercice 2021).

Point n°2 - Procès-verbal (PV) du CA du 10 décembre 2021 :

M. le président invite les membres du CA à faire part de leurs observations et/ou de leurs demandes éventuelles de modification du PV proposé.

➤ En l'absence d'observations, le PV proposé est soumis au vote du CA :

Membres présents : 26
Membres représentés : 4
Abstention(s) : 0
Votants : 30
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 30
Pour : 30
Contre : 0

➡ ***Le conseil d'administration approuve le PV du CA du 10 décembre 2021.***

Point n°3 - Procès-verbal (PV) du CA du 28 janvier 2022:

M. le président invite les membres du CA à faire part de leurs observations et/ou de leurs demandes éventuelles de modification du PV proposé.

➤ En l'absence d'observations, le PV proposé est soumis au vote du CA :

Membres présents : 26
Membres représentés : 4
Abstention(s) : 1
Votants : 29
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 29
Contre : 0

🔄 **Le conseil d'administration approuve le PV du CA du 28 janvier 2022.**

Point n°4 – Compte financier (exercice 2021):

4.1) Présentation :

➤ Mme Lageat et Mme Ammar-Khodja présentent ce point de l'ordre du jour, en évoquant les items suivants : - les éléments de contexte du COFI 2021 ; - le rapport de gestion de l'ordonnateur sur l'exécution budgétaire de l'exercice 2021 ; - la présentation du COFI 2021 par l'agent comptable de l'université ; - le projet de délibération soumis au CA pour l'approbation du COFI 2021.

▪ Eléments de contexte:

Ces éléments sont les suivants:

- impacts de la pandémie avec une sous-exécution budgétaire ;
- les opérations immobilières ;
- la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) avec une mise en place progressive en 2021 qui va se poursuivre sur les années à venir. ;
- des ressources arrivées tardivement (remboursement TEPA, soutien à la trajectoire financière, crise covid-19) ; trésorerie versée à l'UBM suite à la dissolution de la ComUE ;
- démolition du bâtiment A2.

▪ Les grands équilibres:

Mme Lageat rappelle l'articulation entre « comptabilité générale » et « comptabilité budgétaire ».

Elle explique que ces deux comptabilités sont complémentaires en mode GBCP, sur toute la chaîne, aussi bien côté dépenses que côté recettes.

En dépenses:

- Les engagements avec bon de commande créé entraînent la consommation des crédits budgétaires [Autorisations d'Engagement (AE)] (en comptabilité budgétaire) ;

- Le service fait certifié (bien livré, prestation fournie) entraîne une dépense comptabilisée (en comptabilité générale) ;
- Le paiement entraîne la consommation des crédits de paiement (CP) (en comptabilité budgétaire) et la comptabilisation du décaissement afférent (en comptabilité générale).

En recettes :

- Au droit acquis (service rendu, prestation fournie), correspond l'émission du titre de recette afférent par l'ordonnateur.
- Ce titre de recettes est pris en charge par l'Agent Comptable (en comptabilité générale).
- L'encaissement de ce titre fait l'objet d'une comptabilisation en comptabilité générale.
- Dans le système d'information comptable et financier de l'université, l'agence comptable rapproche l'encaissement avec le titre de recettes correspondant : il s'agit de la recette encaissée (RE) (en comptabilité budgétaire).

Le solde budgétaire (en comptabilité budgétaire) exprime la différence entre les recettes encaissées (RE) et les dépenses décaissées (CP).

Le compte de résultat (en comptabilité générale) exprime la différence entre les charges (6*) et les produits (7*).

▪ Les principaux résultats :

Mme Ammar-Khodja présente les chiffres pertinents sur la clôture de l'exercice 2021.

En comptabilité budgétaire:

- montant total des autorisations d'engagement (AE) : 96 603 944€
- montant des crédits de paiement (CP) : 95 247 079€
- recettes : 99 212 541€
- solde budgétaire : 3 965 462€
- variation de trésorerie: 4 565 269€
- trésorerie : 27 585 951€.

En comptabilité patrimoniale:

- montant des charges : 100 229 285€.
- montant des produits : 104 403 689€
- résultat comptable : 4 174 404€
- capacité d'autofinancement (CAF): 4 990 662€
- emplois : 3 228 234€
- ressources (toutes les subventions obtenues par l'UBM) : 7 195 244€
- variation du fonds de roulement (FDR): à 3 966 920€
- Atterrissage du FDR : 20 193 784€.

▪ Rapport de gestion de l'ordonnateur:

Mme Lageat évoque le tableau 2 « Autorisations budgétaires limitatives 2021 –budgétaire » soumis au vote du CA.

L'exercice 2021 a été marqué par deux budgets rectificatifs (BR) : un BR1 en juin 2021 et un autre BR2 en décembre 2021 (celui de décembre est dit de déprogrammation/ reprogrammation).

Celui de juin 2021 était surtout consacré à un réajustement des dépenses et des recettes programmées au budget initial de l'exercice 2021.

Le solde budgétaire prévisionnel au BR2-2021 s'élevait à + 670 000€.

Le rapport de gestion de l'ordonnateur fait apparaître un écart considérable entre la prévision et la réalisation du budget.

Au 31/12/2021, le solde budgétaire 2021 est positif **(+ 3,96 millions d'euros)**.

Ce solde budgétaire positif est constitué :

- d'un solde budgétaire négatif (-1, 12 M€) sur les opérations pluriannuelles OPPA (tout ce qui relève du Tableau n°9).

- d'un solde budgétaire positif sur le budget propre établissement hors OPPA (+5,09M€).

Ce solde budgétaire intermédiaire de trésorerie participe à l'équilibre financier de l'exercice (T4) et participe à l'abondement du niveau de la trésorerie de +4,6 millions d'euros (dans lequel on comptabilise aussi les opérations pour comptes de tiers (OPCT) : + 553 000€.

Ce solde budgétaire positif de l'établissement hors OPPA est consécutif à une sous-exécution sur l'exercice 2021 mais également à des subventions supplémentaires (non anticipables) parvenues à l'université fin 2021, courant du mois de novembre 2021 et surtout courant décembre 2021 (près de 1,2 millions d'€ de SCSP supplémentaire lié au soutien à la trajectoire financière, TEPA, LPR).

Pour rappel : le solde budgétaire 2020 était positif (+ 2,41 millions d'euros), de même que la solde budgétaire 2019 (+ 0,3 M€).

Les taux d'exécution des dépenses (AE/CP) et les recettes encaissées (RE) 2021 :

Le taux d'exécution des autorisations d'engagement (AE) en 2021 est de 97% (dont 87% pour l'enveloppe de fonctionnement, 91% pour l'enveloppe d'investissement, 99% pour l'enveloppe des personnels).

Le taux d'exécution des crédits de paiement (CP) en 2021 est de 94% (dont 83% pour l'enveloppe de fonctionnement, 59% pour l'enveloppe d'investissement, 99% pour l'enveloppe des personnels).

(En 2020, le taux d'exécution des AE, de même que celui des CP, était de 97%)

Le taux d'exécution des CP enregistre sur l'exercice 2021 trois points de moins que celui constaté sur l'exercice 2020 ; cela s'explique notamment par les OPPA d'investissement.

Le taux d'exécution des recettes porte sur les recettes globalisées et sur les recettes fléchées.

Les recettes fléchées relèvent exclusivement des OPPA.

Les recettes globalisées comprennent toutes les autres ressources de l'établissement (comprenant la SCSCP, les droits d'inscription, taxe d'apprentissage, contrats, FTLV).

Le taux d'exécution des recettes encaissées (RE) en 2021 est de 98%.

Le taux de réalisation des RE sur l'exercice 2020 était de 99%. La différence légèrement inférieure observée en 2021 par rapport aux exercices antérieurs tient aux opérations pluriannuelles.

Les décaissements mensuels:

Les décaissements mensuels comprennent toutes les dépenses que l'agent comptable met en paiement.

Après retraitement comptable du versement à la SRIA (0,5 M€ - projet de requalification du patrimoine), le mois de décembre 2021 atteint un pic de + 2M€ contre 1,897 M€ sur seulement 21 jours.

Mme Ammar-Khodja précise que l'université aurait intérêt à mieux lisser dans le temps les paiements de factures afférents à ces décaissements.

Focus sur les recettes encaissées de l'exercice 2021:

Mme Lageat revient sur la partie budgétaire avec un focus sur les RE de l'exercice 2021 par rapport aux prévisions du BR2-2021.

Le taux de réalisation global des RE est de 98%, dont:

- 94% de recettes globalisées ;
- 6% de recettes fléchées.

La recette 2021 (99,2 M€) relève:

- à 84% de la SCSP (83,4M€) (86% en 2020);
- à 16% des ressources autres (subventions, DI, TA, FC, CVEC, ANR) (14% en 2020) soit 15,8M€ (14% en 2020).

Cette augmentation de « ressources autres » est due notamment à des subventions reçues par l'université pour la réalisation de travaux immobiliers à venir dont notamment la CLEEF et la réhabilitation du bâtiment H.

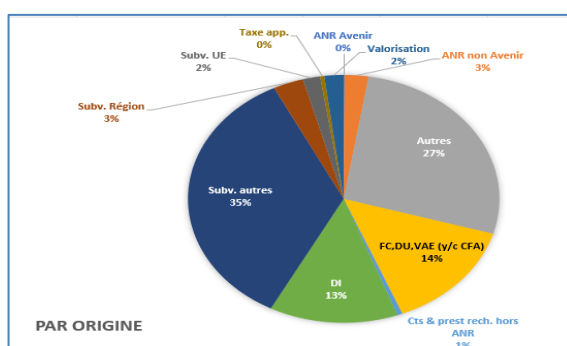
Focus sur les recettes « autres ressources » hors SCSP 2021 par nature et par origine:

Répartition par nature:

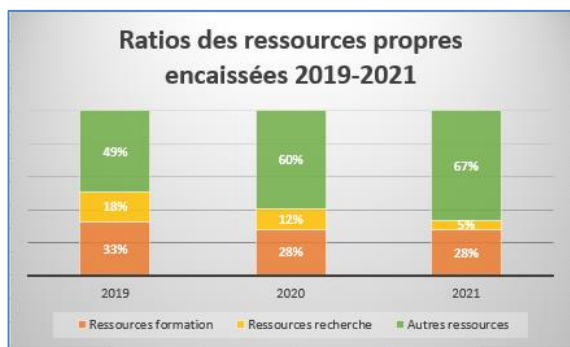
Le montant des ressources propres 2021 s'élève à 15,8 M€, dont :

- 8,1M€ de recettes propres (DI TA, FC) ;
- 1,04M€ pour la contribution CVEC (fiscalité affectée) encaissée sur l'exercice 2021 (7% des ressources propres ;
- 6,7M€ de financement Etat et autres organismes publics (subvention, FEDER, autres).

Répartition par origine:



Evolution des ressources propres 2019-2021 par domaine:



Les ressources « formation » comprennent les droits d'inscription, de la FC, les DU, de la TA et le CFA : elles représentent un volume financier sur l'exercice 2021 de **+4,45M€**.

Les ressources « recherche » comprennent le périmètre de la valorisation de la recherche, ANR, investissements d'avenir et contrats et prestations de recherche hors ANR : **+0,81M€** en 2021.

Les autres ressources (hors SCSCP) comprennent toutes les subventions quelle que soit leur origine, toutes les autres ressources propres dont la CVEC (**+10,58M€** en 2021).

L'évolution 2019-2022 du ratio de ressources propres encaissées fait apparaître une hausse des autres ressources, notamment du fait des versements obtenus par l'université (avances pour des opérations immobilières à travers des subventions).

Il est constaté une légère baisse en 2020 et 2021 du ratio des ressources recherche.

Elle s'explique par la fin du Labex en 2019 et du fait d'un décalage dans le temps observé s'agissant de l'encaissement attendu de subventions pour lesquelles l'université a produit les justificatifs afférents d'exécution de projet.

Le taux des ressources « Formation » se maintient en 2021 au même taux que celui de 2020 (28%).

Focus sur la dépense (en AE et en CP):

La sous-exécution du budget d'AE s'explique :

- sur l'enveloppe de fonctionnement : -1,6 millions d'euros dont 576k€ sur OPPA et 1,05 millions d'euros sur le budget propre de l'établissement.

Cela est lié à l'impact de la pandémie de covid-19 avec du décalage sur l'organisation d'opérations, (colloques, déplacements ou autres).

- sur l'enveloppe d'investissement : sous-exécution : -698k€ et 502k€ sur OPPA et 196k€ sur budget propre de l'établissement ;

- sur l'enveloppe de personnel : sous-exécution de 876k€ et 166k€ sur les OPPA (décalage de recrutements) et 710k€ hors OPPA. Cette sous-exécution est due aux heures complémentaires et au décalage dans le temps sur des recrutements de 2021.

La sous-exécution du budget de CP s'explique :

- sur l'enveloppe de personnel : sous-exécution de 876k€ et 166k€ sur les OPPA (décalage de recrutements) et 710k€ hors OPPA.

- par contre sur l'enveloppe d'investissement : sous-exécution plus prégnante (-2,2 millions d'euros) dont la majeure partie concerne les OPPA et essentiellement les opérations immobilières.

Les dépenses par destination (LOLF):

« Soutien » : les infrastructures, les charges de gardiennage, de nettoyage (etc.) ; les infrastructures numériques ; les services support, soutien dans l'établissement.

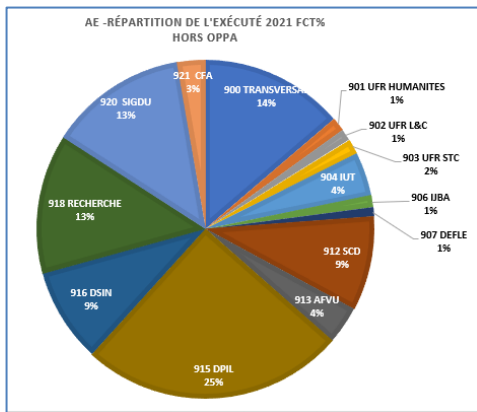
Répartition du budget global d'AE et de CP par grande catégorie :

Les dépenses exécutées correspondent bien aux grandes missions de l'université avec 38% du budget d'AE consacrée à l'enseignement, 32% au soutien, 28% à la recherche, 2% à la vie étudiante.

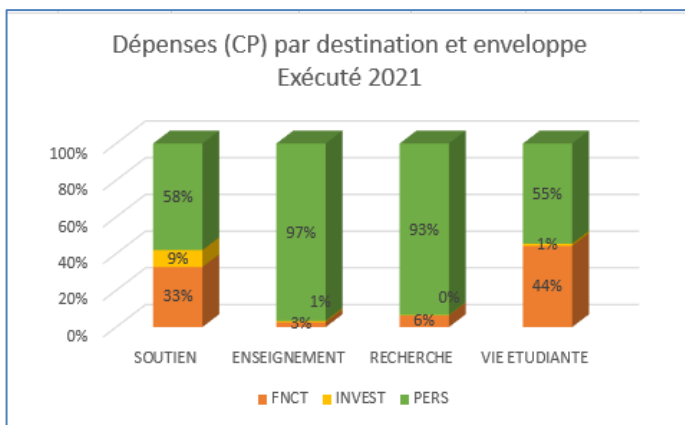


Répartition de l'exécuté 2021 par service :

Sur l'enveloppe de **fonctionnement (9,16M€)** hors OPPA, 74% de l'activité est supportée par les services dédiés (soutien, support, DPIL, DSIN, SCD, SIGDU).



L'enveloppe des CP par destination et par enveloppe (exécuté 2021):



Ces données illustrent le poids de l'enveloppe des dépenses de personnel quel que soit le domaine (soutien :58% ; enseignement : 97% ; recherche : 93% ; vie étudiante : 55%).

Focus sur la masse salariale:

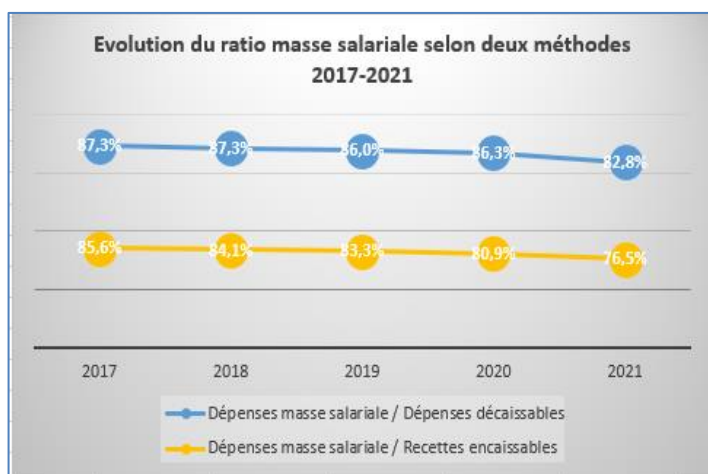
La masse salariale (MS) exécutée sur 2021 s'élève à près de 79 millions d'euros (78,99M€, dont taux de 90,2% sur OPPA et 99,1% hors OPPA).

Cette masse salariale est répartie à 92% (sur le CRB 914) et 8% sur les autres CRB.

Les dépenses de masse salariale sont maîtrisées (+0,5%) sur les 3 dernières années.

Le ratio du poids de la MS varie en fonction de l'augmentation des charges décaissables et de l'augmentation des recettes encaissables.

L'évolution du ratio « MS » est mesurée selon deux méthodes (celles de l'IGAENR ; celle du rectorat) pour la période 2017-2022 :



Le ratio (dépenses MS/ dépenses décaissables) diminue en 2021 (82,8% en 2021 au lieu de 86,3% en 2020). Cela ne résulte pas d'une diminution de la MS de l'UBM mais tient à l'augmentation des charges décaissables sur l'exercice 2021.

Le ratio (dépenses MS/ recettes encaissables) est aussi en diminution (76,5% en 2021 au lieu de 80,9% en 2020). Cela est dû à une hausse des ressources propres de l'UBM sur l'exercice 2021.

L'enveloppe de masse salariale sur le budget exécuté consolidé est de 83% (CP) en 2021 (87% en 2020).

Mme Barbotin tient à souligner le point d'attention suivant : si l'université connaît en 2021 une évolution favorable de ses ratios de masse salariale, le volume payé de sa masse salariale, lui, continue à augmenter.

Mme Lageat précise que le volume payé de MS s'accroît aussi de manière mécanique avec le glissement vieillesse technicité (GVT).

Evolution des dépenses par enveloppe 2019-2021:

Le taux des dépenses de personnel par rapport aux dépenses totales hors investissement (CP) est en augmentation : il est de 86% en 2021 (85% en 2020 ; 88% en 2019).

Soutenabilité budgétaire:

Elle s'exprime de manière infra annuelle et de façon pluriannuelle.

Soutenabilité infra annuelle:

Le solde budgétaire 2021 de l'université est positif (+3,96M€), de même que la variation de trésorerie 2021 (+4,56M€) et la variation du fonds de roulement (FDR) (+3,9M€).

La variation du besoin en fonds de roulement (BFR) est négative (- 598k€).

Ces indicateurs montrent que la situation financière de l'établissement est soutenable sur l'infra annuel.

La soutenabilité à court/moyen termes est à relativiser car due à des effets conjoncturels (pandémie, actions non mises en œuvre...).

Soutenabilité pluriannuelle:

Le solde budgétaire est positif et s'établit à + 16,3 M€.

Le niveau final de trésorerie, les restes à encaisser sont d'un montant supérieur (41,8M€) à ce qui reste à l'UBM à décaisser (reste à engager + reste à payer = 25,5 M€).

L'UBM présente une situation financière saine et soutenable sur le long terme.

Il s'agit toutefois d'une photographie agrégée qui n'éclaire pas sur les fonds déjà gagés notamment sur les opérations pluriannuelles.

Focus sur les dépenses achats 2021 :

Le montant total des dépenses achat engagées par l'UBM en 2021 s'élève à 8 961 820,37 euros HT.

Le taux de couverture des achats de l'université (achats dans le respect de la politique achat, avec ou sans rédaction d'un marché public porté par le Pôle achats) est de 89,66%.

Ces achats se répartissent sur les principales familles de dépenses suivantes:

- Patrimoine, logistique et services associés (travaux, logistique, maîtrise d'œuvre et contrôle technique): 45% ; - Informatique : 14% ; - Documentation : 8% ; - Communication/Culture : 7% ; - Transports / Hébergement : 4% ; - audiovisuel : 3% ; - Formations/RH : 3% ; Impression : 2% ; Alimentation : 2% ; Assurances/Etudes : 2%.

La répartition des marchés publics notifiés par l'UBM en 2021 par service prescripteur est la suivante: 45% DPIL ; 22% DSIN ; 10 % Pôle audio ; 5% Pôle handicap ; 3% SIGDU ; 2% IUT.

- Compte financier (exercice 2021):

La présentation du Compte financier (COFI) 2021 par Mme Ammar-Khodja (agent comptable de l'université) porte sur les items suivants : - les faits marquants ; - la comptabilité générale ; - les agrégats financiers ; - les indicateurs de soutenabilité.

▪ Les faits marquants du COFI 2021:

- la nouvelle offre de formation 2022-2026 de l'université ;
- la réorganisation de l'agence comptable : à compter du 01/01/2021, pour sécuriser les différents processus relevant de l'agent comptable, et optimiser les moyens et la qualité du service rendu aux partenaires internes de l'agence comptable ;
- travail réalisé sur la mise en place à l'université d'un outil de paiement en ligne « GUICHET » (adaptation de l'application ESUP-PAY) (les services de l'université se sont appropriés l'utilisation de cet outil : FTLV, scolarité, UFR STC, DRI, DRH) ;
- les travaux : la démolition du bâtiment A2 ;
- la mise en place du contrôle hiérarchisé de la paye.

Focus sur la mise en place du contrôle hiérarchisé de la dépense:

Il s'agit d'adapter les contrôles aux risques et aux enjeux réels des dépenses.

Seul le processus de la paye peut bénéficier de cette modalité de contrôle (l'outil Cocktail ne les gère pas).

Les modalités du plan de contrôle sont les suivantes :

- contrôle exhaustif pour les entrants, sortants, changements de paramètres généraux (ex. : changement du taux de CSG) ;
- contrôle aléatoire thématique : les thèmes de contrôle sont arrêtés par l'agent comptable.

Ce plan de contrôle a été soumis en décembre 2020 au directeur général des finances et mis en place en interne dès l'exercice 2021 à compter de la paye de février 2021.

Depuis le mois de février 2021, dans le cadre d'une étroite collaboration entre l'agence comptable et la DRH de l'université, le pôle dépenses de personnel de l'agence comptable effectue les contrôles de la paye selon le plan de contrôle validé, sur les items suivants : visa exhaustif des entrants et des sortants a priori ; visa de toutes les indemnités des personnels Biatss ; visa des congés de maladies ; contrôle exhaustif : des capitaux décès, des frais de changement de résidence, des indemnités de préavis de licenciement et des allocations chômage ; visa thématique selon un calendrier prédéfini a posteriori (NBI, SFT, jour de carence, date de fin de fonction, double saisie, heures complémentaires, remboursement transport, payes les plus élevées etc.).

Le chef de pôle dépenses de personnel réalise un compte-rendu mensuel des contrôles effectués, mentionne les modalités de contrôle et indique les anomalies constatées, le cas échéant.

Les taux d'anomalie sont suivis mensuellement.

Si le taux d'anomalie annuelle dépasse les 10%, l'agent comptable devra revenir au contrôle exhaustif de la paye.

Le bilan 2021 du contrôle hiérarchisé de la dépense (sur la paye) (CHD) à l'UBM fait apparaître les éléments suivants : - depuis la mise en œuvre du CHD, 15 605 éléments variables de paye (EVP) ont été transmis par la direction des ressources humaines sur l'année 2021 : 131 anomalies ont été relevées soit 0,8% (sur les 2237 contrôles mensuels a priori effectués, 126 anomalies ; sur 487 dossiers thématiques étudiés, 4 anomalies).

Aucun problème majeur n'a été identifié. La collaboration étroite entre l'agence comptable et la DRH a permis de diagnostiquer voire d'anticiper les sources de problèmes, ce qui a abouti à un très faible taux d'anomalies et à un taux de rejet quasi nul.

Le bilan du contrôle réalisé en 2021 et le plan de contrôle hiérarchisé de la paye proposé par l'université pour 2022 ont été validés en décembre 2021 par la DRFIP.

- La comptabilité budgétaire:

Le solde budgétaire (cf tableau 2 - Autorisations budgétaires):

Le solde budgétaire mesure l'écart entre les dépenses décaissées et les recettes encaissées.

Le solde budgétaire constaté sur l'exercice 2021 est de 3 965 462€ [99 212 541€ (recettes)- 95 247 079€ (crédits de paiements) = 3 965 462€].

L'équilibre financier (cf. tableau 4 - équilibre financier):

L'équilibre financier s'apprécie au regard du tableau 4 - équilibre financier du COFI 2021.

Il retrace tous les flux de trésorerie budgétaire et non budgétaire.

Il procède à partir du solde budgétaire auquel sont ajoutés toutes les opérations non budgétaires, comprenant les prêts [(remboursements de prêts en cours ; nouveaux prêts : - 444€], les opérations gérées en comptes de tiers [(comptes d'attente) : + 589 359€], les opérations pour comptes de tiers (+10 892€), ce qui aboutit à une variation de trésorerie de + 4 565 269€.

Les opérations pour compte de tiers (cf. tableau 5 - Opérations pour compte de tiers):

Le tableau 5 retrace tous les flux de trésorerie non budgétaire [bourses de mobilité ; comptes d'attente (opérations non dénouées au 31/12/2021) et la TVA].

Ces flux font apparaître un total de décaissements exécutés en 2021 de 1 180 900,64€ et un total d'encaissements exécutés en 2021 de 1 281 515,37€.

S'agissant des flux de trésorerie relatifs aux bourses de mobilité, le tableau 5 fait apparaître un montant total d'encaissements (646 203,67€) pratiquement à la hauteur des décaissements constatés (682 099,77€).

La trésorerie (cf. tableau 7 - Plan de trésorerie):

La trésorerie au 31/12/2021 est de 27 585 951,12€.

Par rapport à la trésorerie constatée au 31/12/2020, la trésorerie constatée au 31/12/2021 augmente de 4 565 269,49€.

Elle représente 108 jours de crédits de paiement en dépenses de fonctionnement et de personnel.

Au BR2-2021 était prévu un atterrissage de la trésorerie de 23 659 532€.

Cette situation traduit la nécessité de mieux sensibiliser en interne sur les déprogrammations de crédits de paiement.

Calcul du prorata de TVA:

La première étape de la clôture des comptes pour l'agence comptable est de calculer le prorata de TVA définitif de l'année 2021.

Le prorata de TVA définitif de l'année 2021 (recalculé au 31/12/2021) est de 30% (0% de la TVA dans le secteur « Recherche Valorisation » ; 100% de la TVA dans le secteur « Enseignements ; 70% de la TVA dans le secteur mixte). Il est identique au taux de prorata de TVA provisoire de 2021 (30%).

Aucune régularisation de TVA n'a donc été nécessaire sur l'exercice 2021.

Tableau 6 - Situation patrimoniale:

Au tableau 6, sont inscrits :

- en dépenses : les charges à rattacher à l'exercice [avec décaissement ou non dans l'année (ex. : les charges à payer) ; charges réelles ou non (ex. : les amortissements)] ;
- en recettes : les produits à rattacher à l'exercice [avec encaissement ou non sur l'année (ex. : les produits à recevoir) ; produits réels ou non (ex. : les droits différenciés)]

Le compte de résultat (porté au tableau 6) affiche au 31/12/2021 un résultat consolidé de + 4 174 404€, qui est plus favorable que la prévision du BR2-2021 (+ 547 096€ prévu au BR2-2021), dont + 3 973 981€ (pour l'Université hors CFA et SIGDU), - 80 278 € (CFA) et + 280 701€ (SIGDU).

Il enregistre des augmentations et des diminutions de dépenses par rapport à 2020 (année atypique du fait de la crise sanitaire covid-19) :

- sur le volet « achats » : augmentation des dépenses de fluides de 28% ; diminution de 4,47% des dépenses de fournitures et de matériels ;
- s'agissant des « services extérieurs » : augmentation des dépenses de maintenance de 33% (divers travaux) ; hausse de 13,5% des dépenses d'abonnements, de documentation (développement des achats numériques et mise en œuvre d'un projet comportant un important volet documentaire) ; hausse des frais de colloques de 282% (+178k€) ;
- s'agissant des « autres services » : hausse de 46% des frais de déplacements et hausse de 36% du nombre des déplacements en mission ; hausse de 90% des frais de réception dont 10% concernent les activités réalisées grâce à la mise en place de régies intermédiaires pour faciliter des séjours pédagogiques et des fouilles archéologiques ; hausse de 25% des prestations de nettoyage ; hausse de 31% des dépenses de formation continue (nouveaux besoins : gestion du stress, utilisation de nouveaux outils, organisation du travail en distanciel, management en télétravail).

Concernant la masse salariale de l'établissement, cette dernière demeure stable depuis 2019.

Elle connaît une légère augmentation en 2021 par rapport à 2020 (+0,52%).

S'agissant des charges d'intervention, les subventions allouées aux étudiants en 2021 sont en augmentation de + 2,57€ (+43k€ aides numériques).

En recettes, l'établissement enregistre au COFI 2021 les évolutions suivantes:

- s'agissant des ressources propres : diminution de 55k€ des recettes tirées des droits de scolarité (exonérations retraitées) ; augmentation de 296k€ des recettes tirées des droits relatifs aux diplômes de l'UBM ; diminution de 84k€ des recettes tirées de la formation ; hausse de 10k€ des dons à l'UBM ; augmentation de 148k€ des recettes tirées de la formation en apprentissage ; hausse de 254k€ des recettes tirées des mises à disposition de personnel de l'université ; hausse de 93k€ des recettes tirées de la refacturation de la consommation d'eau ;

- s'agissant des subventions : hausse de 2,3 M€ de la SCSP (LPR, trajectoire financière, loi TEPA, formation enseignants) ; diminution de 2,9M€ des autres subventions ; diminution de 8k€ des recettes tirées de la CVEC.

- autres produits : 515k€ tirés du reversement à l'UBM de la trésorerie de la ComUE.

En masse, la totalité des charges augmente légèrement par rapport à 2020: +6,18%.
(2020 : 94 399 204€ ; 2021 : 100 229 285€).

Cette augmentation s'explique en grande partie par : le changement de méthode de comptabilisation des provisions (reprises des provisions N-1 puis nouvelles provisions sur N (2M€) ; la démolition du bâtiment A2 (714k€) ; la reprise progressive des activités de l'université.

La totalité des produits augmente de 6,94% par rapport à 2020 (2020 : 97 628 895 € ; 2021 : 104 403 689€).

Cette augmentation s'explique principalement par:

- le changement de comptabilisation des provisions (reprises des provisions N-1 puis nouvelles provisions sur N) et la démolition du bâtiment A2 : 2,1M€ ;
- le montant de la subvention pour charge de service public : + 2,3 M€ par rapport à 2020 ;
- le versement de la trésorerie de la COMUE (0,5M€).

▪ Les agrégats financiers:

Le tableau 6 renseigne également la capacité d'autofinancement (CAF) de l'établissement.

La CAF représente les opérations susceptibles d'avoir un impact sur la trésorerie ; elle permet de financer les investissements de l'UBM (5 666 920€ dont 5 343 819€ pour l'établissement, - 59 424€ pour le CFA, 382 525€ pour le SIGDU).

Le total de ces investissements est de 3 144 583€ (dont 2 689 164€ pour l'établissement, 67 699€ pour le CFA, 387 720€ pour le SIGDU).

Le taux de couverture des acquisitions par la CAF est de 180% en 2021 (contre 175% en 2020 et 94% en 2019).

Le fonds de roulement net global (FRNG) s'élève au 31/12/2021 à 20 193 783 ,90€ [capitaux propres (122 322 876€) - actif immobilisé (102 129 092€) = 20 193 784€].

La part du fonds de roulement mobilisable est déterminée à partir du tableau 9 - Opérations pluriannuelles ;

Il s'agit de la différence entre les autorisations d'engagement consommées et les crédits de paiement consommés: l'extraction comptable retraitée par l'agence comptable fait apparaître un montant total de 12 436 244 € d'engagements juridiques (EJ) non soldés restes à payer au 31/12/2021 : 12 436 243,96€ dont 1 714 781,72€ « hors opérations pluriannuelles » et 10 721 462,24€ (« opérations pluriannuelles », comprenant les « contrats de recherches, d'enseignement » et les « opérations immobilières »).

Parmi les opérations pluriannuelles, il est constaté :

- un montant total de reste à payer sur AE de 10 721 462,24€
 - un montant total de reste à engager de 13 080 459,36€,
- Soit un montant total de restes à payer de 23 801 921,60€.

Sur ce montant total de restes à payer de 23 801 921,60€, il est procédé à une déduction des restes à encaisser, ce qui aboutit à un montant total de prélèvement sur le FRNG de 9 639 532,23€ (23 801 921,60 – 14 162 389,37€ = 9 639 532,23 €), dont 532 802,53€ pour les contrats de recherche ou d'enseignement (les sommes afférentes étant déjà encaissées et placées sur un compte dédié au Trésor public) et 9 106 729,70€ pour les opérations immobilières (montant que l'université devra financer sur ses fonds propres).

Le fonds de roulement mobilisable s'élève à 8 818 224€, soit 34 jours de crédits de paiement en fonctionnement et en personnel :

	2021
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL	20 193 784
<i>Neutralisation des stocks - Compris dans le FRNG mais pas disponible</i>	-1 736 028
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL (Hors stocks)	18 457 756
Reste à payer sur les programmes immobiliers - Fonds propres	-9 106 730
Déjà encaissé sur les contrats de recherche et d'enseignement	-532 803
Provisions comptabilisées au bilan hors stocks	
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL MOBILISABLE	8 818 224
Nombre de jours	34
<i>* Pour info le coût journalier des dépenses de fonctionnement et de personnel est de :</i>	
	255 843

	Etablissement	CFA	SIGDU	Total
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL	18 829 910,00	345 045,51	1 018 828,39	20 193 783,90
<i>Neutralisation des stocks - Compris dans le FRNG mais pas disponible</i>	-1 736 027,70			-1 736 028
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL (Hors stocks)	17 093 882,30	345 045,51	1 018 828,39	18 457 756,20
Reste à payer sur les programmes immobiliers - Fonds propres	-8 651 763	0	-454 967	-9 106 730
Déjà encaissé sur les contrats de recherche et d'enseignement	-530 776	-2 027		-532 803
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL MOBILISABLE	7 911 344	343 019	563 862	8 818 224
	Nombre de jours			34

▪ Les indicateurs de soutenabilité:

L'examen des indicateurs de la soutenabilité budgétaire est rassurant à court/moyen terme puisque l'université couvre tous ses engagements.

	Niveau de trésorerie final N + restes à encaisser N+1 et suivants \geq restes à engager + restes à payer N+1 et suivants	Niveau de trésorerie final N + restes à encaisser N+1 et suivants \leq restes à engager + restes à payer N+1 et suivants
Niveau de trésorerie final au 31/12/2021	27 585 626,62	
+ Restes à encaisser en 2022 et suivants - (tableau 9)	14 162 389,37	
- Restes à engager au 31/12/2021 - (tableau 9)	13 080 459,36	
- Restes à payer en 2022 et suivants Opérations pluriannuelles (à partir stock EJ retraité)	10 721 462,24	
- Restes à payer au 31/12/2021 et suivants hors opérations pluriannuelles	1 714 781,72	
Solde de la trésorerie	16 231 312,67	

	Solde budgétaire > 0		Solde budgétaire < 0	
	3 965 462,09			
	Variation de Trésorerie > 0	Variation de Trésorerie < 0	Variation de Trésorerie > 0	Variation de Trésorerie < 0
	4 565 269,12			
Variation de Fonds de Roulement > 0 3 966 919,73 €	Variation du BFR < ou > à 0 598 349,76 €	Variation du BFR > à 0	Variation du BFR > à 0	Variation du BFR > à 0
			Variation du BFR < à 0	
Variation de Fonds de Roulement < 0	Notamment si le BFR est structurellement négatif	Variation du BFR > à 0	Variation du BFR < à 0	Variation du BFR < ou > à 0
		Variation du BFR < à 0		

Ces indicateurs indiquent une amélioration de la situation financière de l'Université Bordeaux Montaigne. Cependant, la soutenabilité à court-moyen terme est à tempérer car ils sont certainement liés à des effets conjoncturels. Il convient en effet de noter les facteurs suivants:

- les effets de la pandémie: projets ralentis ou décalés qui commencent tout juste à redémarrer ;
 - Des actions non mises en œuvre comme la LPR reçue en fin 2021 ;
 - Le versement de crédits attendus depuis 2012 (loi TEPA) ou encore la trésorerie de la Comue depuis 2019 ;
 - La notification de décembre de la SCSP d'actions non mises en œuvre comme le soutien financier
 - Des fonds perçus par les avances sur des projets d'investissement : Pôle archéologique.

Par ailleurs, l'Université doit être vigilante car :

- L'Opération Campus entraîne la construction de surface supplémentaire dont il faudra assurer l'entretien et le fonctionnement ;
- La hausse très importante des fluides tels que l'électricité (ex : +400 K€ sur 2021).

▪ Projet de délibération soumis au CA:

→Le projet de délibération relatif au COFI 2021 - *(dans sa version telle que proposée par l'agent comptable à la date du présent CA)* - est le suivant:

« Vu les articles 202 et 210 à 214 du décret n°2012-1246 du 07/11/2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, le conseil d'administration approuve le COFI 2021 de l'Université Bordeaux Montaigne et arrête:

1) les éléments d'exécution budgétaire suivants:

▪ **942 ETPT sous plafond et 189 ETPT hors plafond ;**

▪ **96 603 943,51 € d'Autorisations d'Engagement (AE) dont:**

- 78 987 713,11€ en personnel ;
- 10 795 658,02€ en fonctionnement ;
- 6 820 572,38€ en investissement.

▪ **95 247 079,30 € en Crédits de paiement (CP) :**

- 78 987 713,11 € en personnel ;
- 13 115 727,31€ en fonctionnement ;
- 3 143 638,88 € en investissement.

▪ **99 212 541,39 € en Recettes**

▪ **3 965 462,09€ de solde budgétaire**

2) les éléments d'exécution comptable suivants:

▪ **+ 4 565 269,49€ de variation de trésorerie**

▪ **+ 4 174 403,82€ de résultat patrimonial :**

- Université hors CFA et SIGDU: **+ 3 973 981,28€**

- CFA : **- 80 277,97€**

- SIGDU : **+ 280 700,51€**

▪ **5 666 920,05€ de capacité d'autofinancement**

▪ **3 966 919,73€ de variation de fonds de roulement**

3) la décision du CA d'affecter les résultats 2021 de la façon suivante:

□ **Excédent de l'Université : 3 973 981,28€**

- en report à nouveau: 3 973 981,28€

- Prélèvement sur les réserves : 263 873,22€

➤ **Financement du report à nouveau au 31/12/2021 pour – 2824,46€ et du prélèvement sur le fonds de roulement net global (FRNG) voté au BI 2022 pour 4 240 678,96€**

□ **Déficit du CFA : 80 277,97€**

- Prélèvement sur les réserves : 235 470,97€

➤ **Financement du déficit du 31/12/2021 pour 80 277,97€ diminué du report à nouveau d'un montant de 3883€ et du prélèvement sur le FRNG voté au BI 2022 pour 151 310€**

□ **Excédent du SIGDU : 280 700,51€**

- Abondement en réserves : 21 479,25€

➤ **Financement du prélèvement sur le FRNG voté au BI 2022 pour 171 762€.**

4) *Les documents afférents : tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, le compte de résultat, le bilan et l'annexe.*

4.2) Observations du commissaire aux comptes:

M. Métayer indique qu'après rappel des missions du commissaire aux comptes et de ses attributions, il avisera le CA du contenu de son rapport relatif à la certification des comptes de l'université (ledit rapport devant être annexé au compte financier de l'université).

M. Métayer décrit dans un premier temps son rôle en tant que commissaire aux comptes, qui est d'auditer les comptes annuels de l'université et d'exprimer à leur sujet une opinion portant sur leur régularité, leur sincérité, ainsi que de se prononcer sur la fiabilité de l'information financière et comptable produite par l'université, en vue de la certification des comptes annuels de cette entité.

Le commissaire aux comptes a pour missions:

- de vérifier le respect effectif, par l'établissement, de l'ensemble des règles comptables qui lui sont applicables (cf. décret GBCP ; recueil des normes comptables ; toute évolution réglementaire observée en la matière);
- de veiller à la bonne prise en compte de l'ensemble des données devant être transcrites dans le compte financier soumis au vote du CA ;
- de s'assurer que la « photographie » au 31/12 de l'exercice rend compte d'une image fidèle de la situation financière et patrimoniale de l'établissement en fin d'exercice.

Dans l'exercice de ses missions, le commissaire aux comptes est appelé à agir sur le système d'information et sur les « process » de l'université, avec notamment l'examen du contrôle interne des processus clé de l'université (notamment sur les dépenses du domaine de la Recherche), la revue de l'information financière donnée par l'établissement sur ses comptes puis l'évaluation finale des comptes de l'exercice 2021.

Le rapport établi par le commissaire aux comptes est annexé au compte financier présenté au conseil d'administration.

Le rapport du commissaire aux comptes formule une opinion qui est :

- soit une certification pure et simple ;
- soit une certification avec réserves, ces réserves étant justifiées ou par un désaccord partiel sur les comptes présentés ou par l'existence d'incertitudes ;
- soit un refus de certifier lorsque les désaccords ou les incertitudes sont multiples.

L'opinion du commissaire aux comptes ne lie pas le CA de l'Université qui reste libre d'approuver des comptes non certifiés ou certifiés avec réserves, voire même de ne pas approuver des comptes certifiés.

S'agissant du COFI 2021 de l'UBM, M. Métayer conclut à la certification sans réserves, sans observations des comptes de l'université.

Il évoque toutefois une « *justification d'appréciation d'une méthode comptable qui intéresse les modalités de comptabilisation des travaux de l'Opération Campus Bordeaux, comme mentionné en annexe du compte financier 2021* » (cf. rapport du commissaire aux comptes joint en annexe du COFI 2021, lequel comprend également une note sur le contexte de la crise sanitaire covid-19 et sur l'impact de cette crise sur les comptes annuels 2021 de l'université).

4.3) Discussion:

M. Péraud revient sur l'évolution de la masse salariale de l'université observée sur la période 2017-2021.

Il évoque un élément de contradiction entre les propos tenus en la matière par Mme Barbotin et par Mme Ammar Khodja.

Selon M. Péraud, Mme Barbotin aurait fait état d'une augmentation de +1,23M€ de la masse salariale de l'UBM, ce qui contraste avec l'information donnée en séance par l'Agent Comptable, de maîtrise par l'UBM de ses dépenses de masse salariale sur les 3 dernières années (+0,5%).

Il s'étonne de cette différence de données (+1,23M€ d'augmentation de MS ou +0,5% des dépenses de MS de l'université ?).

Mme Ammar-Khodja répond que cette différence tient à l'articulation entre comptabilité budgétaire et comptabilité générale.

En comptabilité budgétaire, les écritures comptables afférentes à la MS portent uniquement sur des décaissements.

En comptabilité générale, les dépenses de MS intègrent l'ensemble des passifs sociaux (c'est-à-dire toutes les heures complémentaires non payées en 2021 et qui le seront en 2022) ainsi que l'indemnité dite de Supplément Familial de Traitement (SFT) qui n'a pas été servie en 2021 aux nouveaux personnels ayant rejoint l'UBM en décembre 2021 faute de mise en paiement possible en fin d'exercice (ces sommes leur seront versées en 2022).

L'ensemble de ces dépenses représentent un montant important.

M. Péraud s'enquiert de la possibilité d'informer le CA:

- des raisons analytiques de cette augmentation de +1,23M€ de la masse salariale de l'université (GVT, progressions de carrière, etc.) ;
- du montant alloué par le MESRI à l'UBM en 2021 à titre de compensation du GVT.

Mme Barbotin répond qu'il ne s'agit pas à proprement parler de crédits Etat de compensation du « GVT » mais de financements Etat reçus par l'UBM au titre de la « *trajectoire financière et de masse salariale* » de l'établissement, dans le cadre des négociations engagées par l'université avec les autorités de tutelle au titre du dialogue stratégique de gestion (DSG).

L'université a obtenu dans ce cadre 455k€ au titre de la phase n°1 du dialogue stratégique de gestion (DSG 2021 volet n°1) puis 550 k€ en soutien à la trajectoire financière.

M. Péraud observe que le montant total de ces crédits Etat (455k € +550k€) couvre une part importante de l'augmentation de +1,23M€ de masse salariale. Cette hausse de MS a donc été contenue en 2021.

Mme Barbotin précise que ces sommes reçues en 2021 au titre de la « *trajectoire financière et de MS* » de l'établissement sont des recettes ponctuelles pour l'université.

M. Péraud demande s'il est possible de distinguer entre la part d'augmentation de la MS relevant de hausses mécaniques (GVT, progression de carrière etc..) et la MS liée aux emplois, qui eux diminuent.

Il évoque à cet égard le constat d'un « *nombre d'emplois à l'échelle de l'établissement qui diminue de manière continue* ».

Mme Barbotin indique que le nombre des emplois à l'UBM est stable et que ce n'est pas le nombre des emplois qui diminue, mais plutôt le taux d'occupation de ces emplois par des personnels statutaires de l'université.

Elle observe que nonobstant les sommes reçues par l'UBM au titre de la trajectoire financière et de masse salariale de l'établissement, les dépenses de l'université sont également en augmentation sur la période.

Mme Ammar-Khodja souligne l'impact important de la démolition du bâtiment A2 sur le budget de l'université (700 000€ en plus en dépenses).

M. Péraud observe que ces données mettent en évidence un ratio de MS qui diminue le coût de l'emploi rapporté au budget, ce qui pose question quant aux choix retenus, à la manière dont l'université décide d'investir son budget.

Il estime que cela reviendrait pour l'université à choisir « sciemment » de détruire de l'emploi, au moment où l'établissement prévoit d'ouvrir une nouvelle offre de formation.

M. Larré explique que les éléments positifs de la situation financière de l'université, s'ils sont consolidés sur la durée, vont permettre à l'UBM d'envisager des politiques plus favorables sur un certain nombre de sujets, dont notamment celui de l'emploi.

Il ajoute que cette évolution ne procède pas d'un choix de destruction de l'emploi.

Il rappelle que ces financements obtenus au titre de la trajectoire financière et de masse salariale de l'établissement sont parvenus en fin d'année civile 2021, et qu'il n'a donc pas été possible de les utiliser sur l'exercice 2021 compte tenu des délais.

Il souligne par ailleurs que l'université connaît depuis de nombreuses années des campagnes d'emplois très contraintes et que cette tendance n'est donc pas nouvelle (pour rappel, en 2019, la campagne d'emplois des enseignants-chercheurs et des enseignants s'est limitée au recrutement de 3 enseignants-chercheurs).

Cette tendance (de campagne d'emplois très limitées d'une année sur l'autre) contribue aussi à consolider la situation financière de l'établissement.

Selon M. le président, évoquer une logique de « *destruction d'emplois* » en la matière relève d'une « *rhétorique biaisée* ».

Mme Magne demande s'il est possible dans ce contexte de solde budgétaire en hausse continue d'année en année d'envisager des « *audaces supplémentaires* » sur les budgets à venir.

M. le président confirme cette possibilité.

M. Champ observe que cela dépend selon que ces bons résultats financiers sont liés à une amélioration conjoncturelle ou structurelle : si c'est conjoncturel, l'établissement peut envisager de financer des projets d'investissements jusque-là retardés ; si c'est structurel, cela peut conduire l'université à repenser un certain nombre de points, notamment dans le domaine des ressources humaines (sur la campagne d'emplois, sur la situation d'un certain nombre de personnels).

M. Ortel demande si cette amélioration pourrait permettre à l'université d'envisager l'organisation d'une deuxième campagne de recrutement d'ATER en juin 2022 ?.

M. le président répond qu'il est prématuré de s'engager en ce sens-là à la date du présent CA.

Il explique que les bons résultats financiers de l'UBM sur l'exercice 2021 sont liés à des éléments qui ne seront peut-être pas permanents (amélioration conjoncturelle et non structurelle).

M. Péraud revient sur l'excédent budgétaire constaté au COFI 2021.

Il évoque les 1,1M€ reçus par l'UBM en décembre 2021. Il explique avoir compris que ces crédits ne sont pas soclés.

Mme Barbotin confirme cette information.

M. Péraud demande s'il est possible à l'UBM de reporter cet argent-là sur l'exercice suivant.

Mme Barbotin répond que cela n'est pas possible règlementairement : ce financement doit être déversé dans le fond de roulement (FDR) de l'université.

M. Péraud indique que d'après son souvenir, l'UBM a reçu sur l'exercice 2020, 300 000€ fin décembre, que l'établissement n'a pas pu utiliser sur 2020 et pour lesquels l'université a sollicité des autorités de tutelle l'autoriser de puiser dans le FDR pour financer des dépenses de fonctionnement.

Il demande si l'UBM entend réitérer cette demande d'autorisation pour 2022.

Mme Barbotin répond qu'un certain nombre de crédits reçus par l'UBM en fin d'année 2021 sont des éléments qui tiennent à la LPR et à l'indemnitaire de la LPR que l'université doit mettre en paiement en 2022.

Cela va nécessairement impliquer pour l'UBM de mobiliser une part de son FDR.

De l'avis de Mme Barbotin, cela devrait normalement être possible en accord avec les autorités de tutelle.

Mme Lageat observe qu'avant d'envisager de solliciter une telle autorisation auprès des autorités de tutelle (afin de prélever une part du FDR pour financer des dépenses de fonctionnement de l'université), il conviendrait pour l'UBM d'agir d'abord sur ces taux d'exécution hors opérations pluriannuelles (OPPA).

S'il est constaté une sous-exécution à l'instant T, avec une projection de fin d'année en sous-exécution, les autorités de tutelle invitent l'université à d'abord mobiliser ces fonds disponibles avant d'envisager un prélèvement sur le FDR.

M. Péraud s'inquiète de l'incidence du versement de ces primes « LPR » en termes d'argument avancé pour justifier de l'élaboration d'un budget prévisionnel austéritaire (pour servir ces primes, l'université ne peut pas d'emblée ponctionner le FDR d'où une conséquence défavorable qui serait celle d'un budget contraint).

Il évoque le caractère inédit de l'importance du montant du solde budgétaire 2021 constaté au COFI 202 (+3,96€).

M. Péraud estime que d'après ses calculs, l'assiette sur laquelle se mesure cet excédent budgétaire en 2021 est de 13,4 M€ en fonctionnement, avec pour l'UBM un excédent de 1M€ rapporté à cette assiette.

Il s'agit, selon M. Péraud, d'un excédent très conséquent qui ne situe pas dans la marge acceptable évoquée dans le COFI (des taux d'exécution à 93%-94%) car la masse salariale (MS) crée effectivement un effet d'assiette.

Il explique que sous le mandat de la présidente sortante, l'évocation d'un solde budgétaire positif de près de 1M€ aurait suscité de la part des élus de l'opposition des réactions très vives, des critiques nourries à l'endroit de l'exécutif de l'UBM pour incapacité alléguée à maîtriser le budget de l'établissement.

Il s'étonne de l'importance de cet excédent budgétaire et du choix de la présente équipe présidentielle, malgré ce solde budgétaire positif, de ne pas soutenir le financement d'activités, de projets portés au sein de l'établissement, tels que notamment l'activité recherche (650 000€ non dépensés alors que les colloques reprennent), et l'USR MSH (40 000€ alloués par l'UBM à la MSH au lieu des 225 000€ escomptés).

Il indique ne pas comprendre, dans ce contexte, comment la présidence de l'UBM peut justifier les refus opposés au financement de projets alors que l'établissement dispose d'un excédent budgétaire important.

Mme Barbotin répond que cela est explicable.

Selon Mme Barbotin, le COFI 2021 révèle une difficulté de l'UBM en termes de prévision de son activité, compte tenu de l'écart important constaté entre (d'une part) le budget exécuté et (d'autre part) le budget prévisionnel 2021 et les BR afférents [alors même que le BI et les BR de l'exercice 2021 ont été définis et adoptés en amont en fonction des besoins remontés par l'ensemble des centres de responsabilité budgétaire (CRB) de l'université].

Des crédits ouverts au BI demeurent sur des lignes de CRB, de CR, de sous-CR, et ne sont pas dépensés sur l'exercice.

Ce constat doit inciter l'université à engager une démarche d'amélioration de la prévision de son activité, au niveau de l'ensemble des CRB et des enveloppes concernées (Investissement ; fonctionnement ; Personnels).

Pour autant, la situation financière de l'UBM, au terme du COFI 2021, est plutôt saine, ce qui est une bonne nouvelle, de telle sorte qu'en 2022, l'université dispose de plus d'argent à encaisser qu'à décaisser.

Il reste à l'établissement à déterminer si les éléments à l'origine de cet excédent budgétaire sont d'ordre conjoncturel ou structurel et à rechercher en fonction à valoriser ces financements en 2022 et en 2023.

M. le président évoque les refus/diminutions de financements allégués par M. Péraud.

Il assure que dans l'ensemble, l'équipe présidentielle a accédé favorablement à un grand nombre de demandes de financement de projets et que lorsque des refus ont été signifiés (pour un nombre moindre de projets), c'est en raison du caractère inabouti des dossiers présentés.

Il réfute également l'allégation d'une réduction du soutien de l'UBM à l'endroit de la MSHA.

Selon M. le président, avant la transformation de la MSHA (Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine) en unité d'appui à la recherche (UAR), l'UBM allouait à la MSHA (alors de statut associatif loi 1901) une enveloppe de 225 000€ pour le financement de ses activités, de ses dépenses de personnels et de l'entretien et de la maintenance de son bâtiment).

Depuis que la MSH n'a plus la personnalité juridique en propre (la MSH étant devenue une UAR sous tutelle principale de l'UBM et du CNRS avec l'UBM en établissement support), c'est l'UBM qui prend directement en charge les dépenses de fonctionnement, de personnels de la MSH ainsi que les dépenses d'entretien et de maintenance du bâtiment de cette UAR.

L'UBM a reçu le bâtiment en affectation et a intégré cette UAR dans la liste des unités de recherche (UR) de l'université ; les dépenses afférentes sont prises en charge par l'université.

Désormais la gestion assurée par la MSH Bordeaux porte limitativement sur son activité de recherche (et non plus sur les autres items).

M. le président évoque le dialogue engagé avec les collègues de la MSH pour faire le point de leur situation. Ces derniers ont exprimé des besoins et sur la base de ces besoins, il sera possible d'envisager d'abonder l'enveloppe qui leur est allouée le cas échéant.

M. Champ cite à titre de comparaison, l'exemple de la MSH d'Alsace financée notamment par l'université de Strasbourg.

Il explique que le BI 2021 de l'université de Strasbourg (UDS) mentionne une enveloppe (en fonctionnement et en investissement) de 61 000€ pour la MSH d'Alsace, sur un budget de l'université de Strasbourg de 500 M€.

Il souligne que l'UBM sur un budget de près de 100M€ alloue 40 000€ à la MSHA, ce qui traduit de la part de l'université un soutien à cette unité d'un ratio sensiblement plus élevé que celui de l'UDS à l'endroit de la MSH d'Alsace.

M. Baudry porte à l'attention des conseillers des éléments d'information relatifs au budget de la MSHA.

Il explique qu'à l'origine, la dotation pour la MSHA était directement versée par le MESRI à la MSHA (de statut associatif).

Elle a été ensuite intégrée dans le périmètre de la dotation « Etat » allouée à l'UBM, de telle sorte que sans la MSHA, la SCSP allouée à l'UBM serait d'un montant moindre.

Selon M. Baudry, la subvention initialement accordée à la MSHA était de 250 000€.

Sur décision du président d'université alors en exercice (M. Jourdan), l'UBM a choisi de diminuer le budget de la MSHA de 25 000€, réduisant à 225 000€ (au lieu de 250 000€) le montant de la subvention allouée par l'UBM à l'endroit de la MSHA.

Il évoque un « glissement sémantique » à propos de la MSHA, d'une subvention désormais présentée comme une dotation de l'UBM allouée à la MSHA alors qu'il s'agit d'une dotation de l'Etat pour la MSHA allouée dans le périmètre de la SCSP versée par l'Etat à l'UBM.

Il rappelle qu'initialement, cette dotation de 225 000€ avait pour objet de permettre l'organisation d'une politique financière de la recherche, de donner les moyens aux chercheurs d'organiser leur recherche, de monter des projets (ex. : les aider sur les 20% de co-financement des projets Région ; répondre aux appels à projets inter-MSH etc.).

Selon M. Baudry, cette somme ne finançait pas la masse salariale des personnels de la MSH.

Avec cette réduction du financement versé à la MSHA (de 225 000€ à 40 000€), M. Baudry s'inquiète du devenir de cette UAR qui se trouve présentement dans la voie d'un nouveau départ soutenu par le CNRS (autre tutelle principale de l'UAR) et l'UB (tutelle secondaire), avec en perspective l'objectif notamment d'intégrer l'UB, voire également Sciences po Bordeaux au nombre des établissements tutelles principales de la MSHA.

Il redoute l'incidence défavorable de cette mesure pour le rayonnement et l'attractivité de la MSH, en tant qu'elle ne permettrait pas à cette unité de proposer notamment l'offre de services qui en est attendue, de soutenir des projets structurants, dans une optique interdisciplinaire.

M. le président observe que l'argument tiré de l'origine « Etat » du financement versé par l'UBM à la MSHA ne change rien au fait que certains des emplois affectés à la MSHA, qui étaient initialement financés par cette enveloppe (d'abord de 250 000€ puis de 225 000€) sont désormais pris en charge par l'UBM, de même que les frais d'entretien et de maintenance du bâtiment de la MSH.

En addition de ces dépenses prises en charge par l'UBM, l'université abonde une enveloppe pour la MSH d'un montant de 40 000€. Il s'agit d'une enveloppe d'amorçage.

La direction de la MSH a été invitée à exprimer les besoins de cette UAR, à l'instar des autres composantes de l'université, dans le cadre du dialogue budgétaire engagé par l'établissement.

Selon les besoins exprimés, cette enveloppe pourra être modifiée le cas échéant.

M. le président souligne qu'en l'état, c'est l'UBM (établissement support de la MSH) qui alloue à cette unité le plus de moyens financiers comparativement aux autres établissements tutelles de cette UAR (CNRS : autre tutelle principale ; UB : tutelle secondaire).

Il explique qu'il serait souhaitable que l'UB devienne aussi tutelle principale de la MSH et contribue à son financement. Un dialogue en ce sens est en cours avec l'UB.

Mme Barbotin ajoute que le soutien de l'UBM à l'endroit de la MSH s'exprime également au travers du choix de l'université de placer la réhabilitation du bâtiment de la MSHA en dossier prioritaire des demandes de financements sollicitées par l'UBM dans le cadre du CPER.

A ce titre, l'Etat et la Région Nouvelle-Aquitaine vont financer une réhabilitation du bâtiment de la MSH de près de 5,5M€.

L'attractivité de la MSH va aussi se manifester au travers de cette réhabilitation complète du bâtiment qu'elle occupe.

M. Baudry observe que sur les 225 000€ initialement alloués à la MSH, cette dernière disposait, après paiement de ses dépenses incompressibles, d'un volant de 100 000-120 000€ pour le financement des activités. D'après M. Baudry, la diminution de cette somme à 40 000€ représente une réduction considérable.

Il explique entendre que ce financement soit un budget d'amorçage pour l'UAR MSH.

Il s'étonne néanmoins d'une telle diminution du budget alloué à la MSH alors qu'il conviendrait, de son point de vue, d'investir dans le MSH pour assurer son succès et faire émerger sur le site bordelais des recherches qualitatives, inventives qui situe l'UBM sur le paysage de la formation et de la recherche en LLSHS.

M. le président estime discutable l'évocation par M. Baudry d'une « diminution » du budget de la MSH.

Il réaffirme la possibilité d'envisager dans le cadre du dialogue budgétaire engagé par l'UBM avec la MSH, de modifier le montant de l'enveloppe allouée à la MSHA.

Il précise que cette possible revalorisation devra tenir compte par ailleurs de l'augmentation escomptée des dépenses incompressibles, dont les dépenses de consommables en lien avec la hausse conséquente des prix de l'énergie (+ 800 000€) qui vont devenir de plus en plus lourdes à porter pour l'UBM.

M. Coste évoque l'évolution sur le long terme des soldes budgétaires et des campagnes d'emplois successives de l'UBM.

En 2017, l'université a recruté 7 enseignants-chercheurs, pour un solde budgétaire positif constaté sur l'exercice de +300 000€.

En 2020, l'université a recruté 5 enseignants-chercheurs, pour un solde budgétaire positif de +2,4M€ ; en 2021, le solde budgétaire de l'établissement est également positif (+3,9M€).

M. Coste observe que d'aucuns pourraient se demander si l'objectif de l'UBM, c'est de soutenir la réalisation des missions de l'université (notamment dans le domaine de la recherche, de la formation) ou de dégager des excédents budgétaires.

M. Coste interroge le sens de cette évolution : le constat d'un solde budgétaire positif sur un exercice donné peut certes être lié à des éléments d'ordre conjoncturel mais si cette tendance (de dégager des excédents budgétaires) se poursuit d'année en année, il ne s'agit plus d'un phénomène conjoncturel mais d'une réalité structurelle.

M. le président répond que la question de la nature conjoncturelle ou structurelle de cette évolution reste encore à être déterminée.

M. Coste évoque les restrictions connues lors de la préparation de la nouvelle ODF de l'UBM pour viser l'objectif de soutenabilité de cette offre.

Selon M. Coste, déplorer la non-atteinte de cet objectif alors que l'UBM dégage d'année en année un solde budgétaire positif, cela risque d'être perçu de plus en plus difficilement au sein de l'établissement.

M. le président observe que cela va nécessiter des explications, des concertations, des ajustements. Il indique se réjouir des ajustements qui peuvent s'annoncer grâce à une telle situation financière.

M. Champ évoque les contraintes logistiques de l'université. Si l'UBM envisageait de porter une ODF plus ambitieuse, elle resterait confrontée néanmoins à la problématique d'insuffisance de locaux disponibles pour la mettre en œuvre.

M. le président rejoint les propos de M. Champ. Il rappelle que la notion de « soutenabilité » doit être appréhendée de manière globale, selon une acception large qui ne se limite pas à la question de la soutenabilité *budgétaire*.

M. Ortel s'inquiète d'un contraste qui lui paraît saisissant entre la nouvelle favorable de cette apparente bonne santé financière de l'université et la réalité vécue au quotidien au sein de l'université.

Il demande s'il existe un moyen pour l'UBM d'éviter cet effet de leurre, de projection extérieure d'une image favorable de l'université vis-à-vis des autorités de tutelle, afin d'éviter le risque d'une diminution future des moyens de l'Etat alloués à l'UBM.

M. le président assure être attaché dans le dialogue de l'UBM avec les autorités de tutelle, à rappeler que c'est au prix de très lourdes contraintes, depuis des années, que l'université affiche à présent une situation financière plutôt favorable.

M. Coste évoque l'augmentation annoncée du coût de l'énergie.

Il demande si l'UBM entend solliciter du MESRI l'octroi d'une aide spécifique pour faire face à cette hausse de dépenses incompressibles.

M. le président répond qu'une demande en ce sens a déjà été adressée auprès du MESRI pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur du territoire national.

Il ajoute que ce qui importe par ailleurs pour l'UBM c'est de demander et d'obtenir des autorités de tutelles que soient solcés certains des financements obtenus en 2021.

Si ces financements deviennent pérennes, le caractère structurel de cette situation pourra être consolidé et l'université pourra plus facilement envisager des évolutions favorables.

Il explique que cette question sera un élément essentiel de négociation pour l'UBM dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion (DSG) relatif à l'année 2022 (DSG 2022 pas encore démarré à la date du présent CA).

Mme Lopez évoque l'indemnitaire « Biatss » lié à la LPR ainsi que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) prévue pour les personnels Biatss au titre du RIFSEEP.

Elle demande si les crédits « Etat » afférents ont bien été versés à l'UBM en 2021.

Mme Barbotin répond positivement s'agissant du triennal de l'IFSE et des mesures indemnitaires prévues par la LPR à l'endroit des personnels Biatss relevant des corps ITRF et de certains corps de bibliothèques.

S'agissant des personnels Biatss relevant du corps de l'AENES, elle précise que l'établissement reste à la date du présent CA dans l'attente de la notification initiale pour 2022.

Mme Lopez demande si cette revalorisation triennale de l'IFSE est bien rétroactive au 01/01/2021.

Mme Barbotin répond que oui.

M. Péraud s'enquiert de la somme de 3 973 981,28 M€ mentionnée dans le COFI 2021 de l'UBM comme étant portée en « report à nouveau ».

Cela signifie-t-il que cette somme n'abonde pas le fonds de roulement (FDR) de l'université ?

Mme Ammar-Khodja confirme cette information. Ces 4M€ ne sont pas déversés dans le FDR car au BI-2021, le CA a approuvé un prélèvement sur le FDR d'un peu plus de 4M€ (4 240 678,96€).

4.4) Vote relatif au COFI 2021 :

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet le COFI 2021 (*dans sa version telle que proposée par l'agent comptable à la date du présent CA*) au vote des administrateurs:

Membres présents: 26
Membres représentés: 4
Abstention(s) : 1
Votants : 29

Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 29
Pour : 23
Contre : 6

➡ **Vu notamment les articles 202 et 210 à 214 du décret n°2012-1246 du 07/11/2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, le conseil d'administration approuve le COFI 2021 de l'Université Bordeaux Montaigne et arrête:**

1) les éléments d'exécution budgétaire suivants:

- **942 ETPT sous plafond et 189 ETPT hors plafond ;**
- **96 603 943,51 € d'Autorisations d'Engagement (AE) dont:**
 - 78 987 713,11€ en personnel ;
 - 10 795 658,02€ en fonctionnement ;
 - 6 820 572,38€ en investissement.
- **95 247 079,30 € en Crédits de paiement (CP) :**
 - 78 987 713,11 € en personnel ;
 - 13 115 727,31€ en fonctionnement ;
 - 3 143 638,88 € en investissement.
- **99 212 541,39 € en Recettes**
- **3 965 462,09€ de solde budgétaire**

2) les éléments d'exécution comptable suivants:

- **+ 4 565 269,49€** de variation de trésorerie
- **+ 4 174 403,82€** de résultat patrimonial :
 - Université hors CFA et SIGDU: **+ 3 973 981,28€**
 - CFA : **- 80 277,97€**
 - SIGDU : **+ 280 700,51€**
- **5 666 920,05€** de capacité d'autofinancement
- **3 966 919,73€** de variation de fonds de roulement

3) la décision du CA d'affecter les résultats 2021 de la façon suivante:

- Excédent de l'Université : **3 973 981,28€**
 - en report à nouveau: 3 973 981,28€
 - Prélèvement sur les réserves : 263 873,22€
 - ➡ *Financement du report à nouveau au 31/12/2021 pour – 2824,46€ et du prélèvement sur le fonds de roulement net global (FRNG) voté au BI 2022 pour 4 240 678,96€*
- Déficit du CFA : **80 277,97€**
 - Prélèvement sur les réserves : 235 470,97€
 - ➡ *Financement du déficit du 31/12/2021 pour 80 277,97€ diminué du report à nouveau d'un montant de 3883€ et du prélèvement sur le FRNG voté au BI 2022 pour 151 310€*
- Excédent du SIGDU : **280 700,51€**
 - Abondement en réserves : 21 479,25€
 - ➡ *Financement du prélèvement sur le FRNG voté au BI 2022 pour 171 762€.*

4) Les documents afférents : tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, le compte de résultat, le bilan et l'annexe.

Point n°5 - Rapport annuel de performances (RAP) 2021:

5.1) Présentation :

M. Champ évoque le contenu du RAP 2021 qui renseigne (à partir de différents indicateurs, certains fixés par le MESRI, d'autres propres à l'université) les éléments suivants :

- les points positifs et avancées de l'établissement ;
- les points à améliorer ;
- les points de vigilance.

▪ Points positifs et avancées de l'établissement:

(Dans le domaine Formation/recherche/internationalisation)

Malgré la crise sanitaire « covid-19 », les indicateurs restent plutôt bons, proches de cibles fixées au début du contrat pluriannuel d'établissement.

Sur les points positifs : les taux de réussite en licence en 3-4 ans restent près de la cible fixée et l'UBM se maintient au niveau du taux de réussite national.

En matière de qualité de l'insertion professionnelle, l'UBM a de bons résultats, notamment pour les diplômés en formation initiale inscrits en Master MEEF ainsi que pour les diplômés en formation continue.

Le nombre de doctorants financés se stabilise en 2021 et atteint de nouveau la cible fixée (réalisé 2021 : 88 doctorants financés).

Ce résultat s'entend toute source de financement confondue (à la fois les doctorants contractuels financés par l'Etat, un certain nombre de normaliens qui choisissent l'UBM pour faire leur contrat doctoral et surtout pèsent aussi dans le bilan social, un certain nombre de thèses CFRE qui sont développées à l'UBM...) À terme on devrait avoir un plus grand nombre de doctorants financés du fait des annonces ministérielles d'augmentation du nombre de contrats doctoraux.

Le nombre de doctorants financés ne représente cependant qu'un 1/5 des doctorants inscrits à l'UBM. L'université dispose donc d'une importante marge de progression sur ce ratio.

S'agissant du nombre de contrats de recherche, l'UBM dépasse largement sa cible en 2021 (réalisé 2021 : 143 contrats de recherche, pour une prévision 2021 de 87 contrats de recherche), grâce à de nombreux moyens financiers et humains (reliquats du contrat Lascar Labex, fort taux de réussite pour les projets régionaux déposés).

Le nombre de publications de « documents » se développe parmi l'ensemble des unités de recherche de l'université. Par rapport à 2020, le réalisé 2021 est marqué par une évolution contrastée des pratiques : une forte croissance des dépôts s'observe pour les unités Améribert (67 publications de documents), Ausonius (92 publications de documents), Iramat (40 publications de documents) et Passages (117 publications de documents).

Dans le domaine de « l'international », l'université, malgré un contexte sanitaire peu favorable, a réussi à poursuivre sa politique de développement de l'offre de diplômes internationaux (réalisé 2020-2021 : 24 diplômes internationaux ; prévision 2020-2021 : 21 diplômes internationaux).

Elle accueille de manière stable une part d'étudiants étrangers au sein de ses formations, notamment sur le cycle master-doctorat [réalisé 2020-2021 : 11,6 % d'étudiants étrangers inscrits en master (cible 2021 : 13,0%) ; 31,8% d'étudiants étrangers inscrits en doctorat (cible 2021 : 33,0%)].

▪ Points à maintenir ou à améliorer:

En matière de formation, le taux de réussite en master en 2 ans a augmenté mais reste éloigné de la cible et se situe en-deçà de la moyenne nationale (selon les données nationales, le taux de réussite en master en 2 ans pour les diplômés de 2019 est de 56,4%).

Cela reflète des situations très contrastées entre les différents masters : certains présentent des taux de réussite en master en 2 ans de 80% et d'autres de 30 ou 20%).

Cela s'explique notamment par des modalités de fonctionnement propres à certaines disciplines (ex. : master aménagement déroulé sur 3 ans : rend impossible la réussite en 2 ans).

S'agissant de l'apprentissage, la loi n°2018-771 du 05/09/2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a permis de développer le nombre de diplômes concernés par l'apprentissage depuis la rentrée 2019, dépassant largement la cible fixée à 15 pour 2021-2022 (réalisé 2020-2021 : 24 diplômes concernés par l'apprentissage).

Si un nombre plus important de diplômes sont ouverts à l'apprentissage en 2021, un point doit être amélioré: celui de la réussite des apprentis dans leurs formations (le réalisé 2020-2021 affiche un taux de réussite des apprentis de 84% pour une cible 2021-2022 de 90%).

En matière de documentation, l'établissement doit améliorer l'accès des usagers à ses espaces documentaires de l'UBM : dans ce domaine, l'année 2020-2021 est marquée par des indicateurs éloignés de leurs cibles respectives, du fait tant du contexte de la crise sanitaire covid-19 que de l'impact de l'opération Campus sur les espaces documentaires.

S'agissant de la part de la fréquentation physique des bibliothèques universitaires dans la population étudiante, le nombre d'entrées réalisées par an et par étudiant est de 12% en 2020-2021 (cible 2021-2022 : 54,7%).

S'agissant des usages virtuels des bibliothèques universitaires, le nombre de consultations réalisées par étudiant est de 73% en 2020-2021 (cible 2021-2022 : 42%).

S'agissant des dépenses documentaires de l'UBM, le réalisé 2020-2021 est de 35,5€ par étudiant (cible 2021-2022: 45€/étudiant).

▪ Principal point de vigilance:

Le principal point de vigilance est celui du taux de couverture de l'ODF de l'UBM par des personnels statutaires (heures complémentaires incluses): le réalisé 2020-2021 est de 78% (il est éloigné de la cible 2021-2022 : 85%).

▪ En conclusion:

Au vu des indicateurs composant le RAP 2021, il apparaît que 49% de ces indicateurs ont atteint ou sont proches de leur cible.

Certains indicateurs figurant initialement au contrat ont été ôtés car non pertinents en 2021, tels que notamment les indicateurs liés aux taux d'occupation des bâtiments de l'université, compte tenu des travaux en cours sur le campus de Pessac.

5.2) Discussion :

M. Ortel évoque le taux « UBM » de réussite en licence en 3-4 ans qui serait, selon les dires de M. Champ, comparable au taux de la moyenne nationale.

Il relève que dans le document « RAP 2021 » transmis aux administrateurs, il est indiqué que ce taux « UBM » se situe plutôt en-dessous de la moyenne nationale.

M. Champ explique que cet indicateur de réussite en licence à l'université est un élément difficile à appréhender car il porte sur des situations très contrastées, selon les différentes licences concernées (licences sélectives à l'entrée ; licences non sélectives) et le nombre important de réorientations en L1 constaté dans le cursus de licence.

Il ne s'agit pas nécessairement d'un indicateur très pertinent compte tenu notamment du nombre des réorientations en L1, de la difficulté à retracer cet indicateur dans le système d'information de l'établissement.

Néanmoins le taux de réussite « UBM » en licence en 3-4 est plutôt satisfaisant ; la situation de l'UBM en la matière n'est pas alarmante.

M. Ortel interroge la question de la persistance des effets de la crise sanitaire covid-19 sur la réussite en licence des étudiants de l'UBM en 2022/2023.

M. Champ répond que le taux de réussite des étudiants est très différent d'une année sur l'autre.

En 2019/2020, l'UBM a enregistré une augmentation de ce taux de réussite, en lien avec l'assouplissement des grilles d'évaluation alors retenues par les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'université, au regard des conditions particulières d'apprentissage des étudiants sur cette période de crise sanitaire covid-19 (confinement ; passage au distanciel).

En 2020/2021, le taux de réussite constaté en licence est moindre que celui observé en 2019/2020.

M. Hauquin estime qu'il est malaisé de comparer la situation respective d'universités relevant de secteurs de formation différents.

Selon M. Hauquin, l'UBM devrait se comparer avec des universités de champ disciplinaire comparable (LLSHS). Or, cet exercice n'est pas évident car les universités uniquement LLSHS sont très peu nombreuses au niveau national.

Il évoque par ailleurs la difficulté à mesurer le degré d'attractivité des disciplines pour les néo-bacheliers.

Il cite l'exemple de la licence LEA qui attire à l'UBM un grand nombre de bacheliers, parfois pour des raisons de « refuge d'inscription » étrangères à un réel intérêt porté par ces étudiants à cette formation.

Cela s'en ressent en fin d'année avec un taux d'abandon relativement élevé des étudiants de cette formation, d'où une incidence défavorable sur le taux de réussite en licence.

M. Hauquin confirme la difficulté à mesurer et à comparer les taux de réussite dans les formations.

Mme Magne évoque la nécessité d'une vigilance accrue de l'UBM en matière d'accompagnement des étudiants de L1.

Elle observe que ces étudiants demeurent fragiles voire en situation de détresse, plus encore sur la période actuelle.

Elle relève en pages n° 17 à 19 du RAP 2021, la mention réitérée d'une mission dévolue à l'UBM dans le cadre de la convention de coordination territoriale, de chef de file des « actions communes » portant sur la « *production de ressources numériques* ».

Selon la page n°18 du RAP 2021, cette mission porte notamment sur la « *conduite du changement de la politique d'accompagnement à l'usage pédagogique* » avec une cible de réalisation fixée au niveau 4 (niveau très élevé) et la définition de leviers d'action dont celui « *d'accompagner les enseignants pour le développement de pratiques pédagogiques* ».

Mme Magne s'enquiert des moyens déployés en la matière par l'UBM à l'endroit de ses équipes enseignantes.

Elle rappelle les propositions de composante(s) de l'UBM dans ce domaine que la présidence de l'université n'a pas accepté.

M. Champ répond que ces moyens correspondent à l'ensemble des actions menées par le pôle « Innovation pédagogique numérique » de la DSIN de l'université, à l'ensemble des emplois de ce pôle.

Il évoque également le financement spécifique obtenu par l'UBM pour la formation des personnels de l'université aux nouveaux usages du numérique, avec un ensemble de formations déroulées dans ce domaine lors du 1^{er} semestre de l'année universitaire 2021/2022.

Mme Magne s'enquiert des suites réservées au projet Emergence évoqué lors d'une précédente séance de CA.

M. le président répond que selon une information récente, le dossier déposé par l'UBM n'a pas été retenu.

Il ajoute que le projet REACT évoqué lors du dernier CA devrait permettre aussi à l'université de développer l'accompagnement de ses enseignants sur ces questions-là.

M. Péraud demande si des crédits de fonctionnements seront alloués dans le cadre du projet REACT.

M. Champ répond que ce projet sert principalement à financer des dépenses d'investissement ; il couvre également certaines dépenses de masse salariale qui correspondent principalement au paiement des salaires des personnels dédiés au projet pour assurer le suivi notamment financier du projet ainsi que la passation et l'exécution des marchés conclus dans le cadre de ce projet.

Mme Magne remarque que le projet région que l'UFR Humanités souhaitait déposer comprenait un volet « crédits de fonctionnement ».

M. Coste évoque la perspective des prochains jurys de licence. Il demande s'il serait possible de disposer d'un bilan comparatif des résultats en licence, entre ceux de la session de début 2020 et ceux de la session de début 2019, pour apprécier les effets de la crise sanitaire covid-19 sur le taux de réussite des étudiants en licence.

M. Champ répond que les données relatives à l'année 2019/2020 (renseignant les taux de réussite en licence par discipline) sont déjà disponibles sur le site internet de l'UBM, sous la rubrique « université - chiffres clés ».

Il précise que s'agissant des données 2020/2021, elles ne sont pas encore disponibles car elles doivent être validées par le MESRI avant d'être publiées.

M. Péraud relève une mention du RAP 2021 relative au fonctionnement des instances de gouvernance de l'université, d'après laquelle les documents soumis aux différents conseils seraient portés à la connaissance de l'ensemble de communauté de l'établissement avant la réunion de ces instances : *« en amont des séances des instances, un accès est assuré aux documents de travail présentés à l'ordre du jour pour l'ensemble de la communauté afin que les représentants élus puissent être sollicités par leurs collègues sur les questions qui les intéressent »*.

Il demande si c'est réellement le cas.

M. Champ répond que cela dépend de la nature des documents présentés, que cela est très variable selon les dossiers et que, normalement, les ordres du jour sont visibles sur l'ENTP.

Il explique que la production de documents financiers est souvent très chronophage et qu'il n'est pas toujours possible de les finaliser très en amont des séances de conseils.

M. Péraud estime que ce point serait à modifier dans le RAP 2021.

M. Péraud demande si l'année de césure est retenue dans le décompte des 2 ans de master pour le calcul du taux de réussite des étudiants en formation de 2^{ème} cycle de l'enseignement supérieur.

M. Champ répond qu'a priori, les étudiants en année de césure ne sont pas décomptés de la population de référence retenue pour le calcul du taux de réussite en master.

M. Péraud évoque deux points dont il demande l'examen en CA lors d'une prochaine séance :

- la question sensible de la mise en place à l'UBM de la réforme relative au master MEEF et à la préparation aux concours de l'enseignement (dans le 1^{er} et le second degré), compte tenu des difficultés rencontrées en interne ;
- la question d'une présentation en CA du dossier de la CLEEF, afin d'aviser les conseillers, dans la perspective de son ouverture à la rentrée 2023, du positionnement de cette composante au sein de l'université, de son statut, son plan de charge, du projet afférent.

S'agissant de la CLEEF, M. le président répond qu'il est prévu de commencer à en discuter d'ici l'été 2022 ou sinon à la rentrée 2022.

M. Péraud s'inquiète de la situation de la Recherche au sein de l'université.

Selon M. Péraud, les documents présentés font état d'une diminution constante des ressources issues de la Recherche, notamment celles tirées de financements de la région Nouvelle-Aquitaine ou des « contrats de prestation de recherche » assurés par l'UBM.

Mme Lageat répond que cette diminution s'explique notamment par l'incidence de l'arrêt du projet du Lascar Labex et du fait qu'en comptabilité budgétaire, ces ressources correspondent à des recettes encaissées (c'est-à-dire aux titres de recettes émis à l'encaissement).

Or, d'après Mme Lageat, il reste encore un grand nombre de projets pour lesquels l'UBM a produit les justifications de réalisation afférentes et qui sont en cours de traitement du côté des financeurs (dans l'attente de l'encaissement des recettes afférentes par l'UBM).

Pour un grand nombre de ces projets, des avenants techniques ont dû être conclus du fait de la pandémie covid-19 afin de prolonger la durée d'exécution de ces projets.

Il en résulte un décalage dans le temps de l'acceptation par les financeurs des bilans de réalisation afférents et donc de l'encaissement des recettes correspondantes.

5.3) Vote :

➤ La discussion étant épuisée, M. le Président soumet le RAP 2021 au vote du CA :

Membres présents : 23

Membres représentés : 6

Abstention(s) : 0

Votants : 29

Blancs ou nuls : 0

Suffrages exprimés : 29

Pour : 29

Contre: 0

👉 **Le conseil d'administration approuve le RAP 2021 de l'Université Bordeaux Montaigne.**

Point 6 - Repyramidage MCF/PR : choix des sections CNU pour les années 2021 et 2022:

6.1) Présentation :

M. le président évoque à titre liminaire le contexte d'élaboration de la proposition soumise au CA.

Le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés prévoit le repyramidage de MCF dans le corps des PR.

Conformément à l'article 4 du décret n°2020-1722, le CA doit répartir par discipline, sur proposition du président d'université et dans le respect des priorités nationales, les possibilités des promotions ouvertes en application du décret n°2020-1722.

En aval de ce décret, l'établissement a reçu récemment du ministère de tutelle des instructions comportant des éléments parfois contradictoires au regard des dispositions du décret n°2020-1722.

Lors de la séance de CA du 28/01/2022, les conseillers ont été avisés de la méthodologie observée à l'UBM afin d'identifier les disciplines cibles proposées pour le « repyramidage ».

En amont de la délibération du CA, le président de l'UBM a décidé de consulter également d'autres instances de l'université, et notamment le conseil académique (CAC), afin d'arrêter le choix de ces disciplines.

A la date de consultation du CAC intervenue le 10/02/2022, l'UBM a reçu du MESRI une circulaire du 09/02/2022 qui a conduit la présidence de l'université à devoir modifier les termes de la proposition initialement présentée en CAC, en tant que celle-ci ne porte plus sur une répartition par « *discipline* » (comme mentionné, littéralement, à l'article 4 du décret n°2020-1722) mais sur une répartition par « *section CNU* » comme précisé par la circulaire ministérielle en référence au décret n°2020-1722.

Cette précision interroge pour un établissement tel que l'UBM, où il paraît davantage pertinent de cibler les *disciplines*, notamment dans des sections CNU comportant des disciplines plus équilibrées que d'autres.

Or dans la circulaire du 09/02/2022, reçue le 10/02/2022, le MESRI opère une stricte équivalence entre les notions de « *section CNU* » et de « *discipline* » pour la mise en œuvre du dispositif de repyramidage (la circulaire indique expressément que « *le CA de chaque établissement répartit par discipline (au sens de section CNU) (...)* »)

Cela implique pour le présent CA de délibérer sur une répartition par section CNU (et non par discipline) des possibilités de promotions ouvertes à l'UBM au titre des années 2021 et 2022 sur le fondement du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021.

Autre point d'évolution : le 02/03/2022 (soit deux jours avant la date du présent CA), la présidence de l'UBM a reçu un texte de la DGRH ministérielle intitulé « *modifications des LDG ministérielles* » relatives au repyramidage.

Ce texte indique que les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux mobilités et aux promotions des enseignants-chercheurs doivent être adoptées au sein de chaque établissement *avant* l'adoption par leur CA de la proposition « repyramidage » de répartition des promotions dans le corps des PR, ce qui rentre en totale contradiction avec le calendrier des opérations précédemment reçu du MESRI, qui laisse aux établissements la possibilité, s'ils le souhaitent, d'adopter jusqu'au 17/03/2022 des LDG locales en complément des LDG ministérielles.

En l'absence de LDG « locales », ce sont les LDG ministérielles qui s'appliquent.

M. le président indique que l'UBM n'entend pas adopter de LDG locales « promotions des enseignants-chercheurs » au titre de l'année 2022.

Il est donc prévu d'appliquer les LDG ministérielles pour l'exécution de la mesure de repyramidage.

M. le président ajoute que la circulaire précitée ne précise pas les modalités d'adoption des LDG.

Or, la gouvernance de l'UBM a reçu le 03/03/2022 une lettre par laquelle deux collègues adhérents du SNESUP-FSU allèguent de l'obligation pour l'UBM de faire adopter les LDG ministérielles par le CA de l'université après consultation du comité technique (CT) de l'établissement.

Après vérification, il s'avère qu'aucun texte en vigueur ne mentionne la nécessité de faire adopter les LDG ministérielles de façon proactive par quelque instance que ce soit de l'université.

Ce sont uniquement les LDG locales (dans l'éventualité où l'établissement souhaite en adopter) qui doivent être présentées en CT et soumises au vote du CA et non pas les LDG ministérielles qui s'appliquent de plein droit.

M. le président ajoute que le courrier reçu des collègues adhérents du SNESUP-FSU mentionne des disciplines qui ne sont pas retenues dans la proposition soumise au présent CA, dans la mesure où elles sont dénuées, en l'état, de collègues promouvables.

M. Champ précise que le MESRI a indiqué au préalable les sections CNU à cibler, ce qui limite la marge d'appréciation de l'UBM en la matière.

M. le président évoque un autre point du courrier précité, alléguant d'un objectif de rééquilibrage national et non local des disciplines comportant un faible nombre de PR.

Il assure que ce n'est pas le cas et que la mesure de repyramidage vise précisément les disciplines qui sont localement déséquilibrées.

La cible fixée par le MESRI est d'atteindre un taux de 37,5% de PR dans les différentes sections CNU.

S'agissant de l'UBM, le MESRI identifiait les sections déséquilibrées suivantes:

- 7^{ème} section CNU (sciences du langage);
- 10^{ème} section CNU (littérature comparée);
- 13^{ème} section CNU (langues et littératures slaves);
- 14^{ème} section CNU (langues et littératures romanes);
- 15^{ème} section CNU (langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, coréennes);
- 18^{ème} section CNU (arts);
- 21^{ème} section CNU (histoire, civilisation, archéol., histoire de l'art des mondes anciens et médiévaux);
- 23^{ème} section CNU (géo physique, humaine, éco et régionale);
- 71^{ème} section CNU (sciences de l'information et de la communication).

Par rapport à ces indications ministérielles, l'UBM émet les observations suivantes:

- la 7^{ème} section CNU présente un taux de 38,5% de PR ;
- l'université ne dispose pas de collègues promouvables en 10^{ème} section CNU ;
- dans la 14^{ème} section CNU, certaines disciplines sont plus déséquilibrées que d'autres, certaines sont dénuées de collègues promouvables ;
- dans la 15^{ème} section CNU, l'UBM ne dispose pas de collègues promouvables dans beaucoup des disciplines ;
- la 23^{ème} section CNU affiche un taux de 31,3% de PR ;

- en 14^{ème} section CNU, certaines disciplines de cette section ont un taux de PR entre 31 et 34%.
 Pour cette section, elle est proposée au repyramidage pour 2022 en 2^{ème} ligne au vu du nombre de collègues HDR promouvables dans cette section comparativement la 23^{ème} section CNU qui ne comprend qu'un seul collègue promouvable.

L'UBM dispose de 8 possibilités de promotions soumises au vote du CA, dont 4 pour 2021 et 4 pour 2022.

➤ La répartition proposée de promotions par section CNU est la suivante:

Pour 2021	Pour 2022
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15^{ème} section CNU « <i>Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques</i> » ; ▪ 18^{ème} section CNU « <i>Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art</i> » ; ▪ 14^{ème} section CNU « <i>Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes</i> » ; ▪ 71^{ème} section CNU « <i>Sciences de l'information et de la communication</i> » 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 71^{ème} section CNU « <i>Sciences de l'information et de la communication</i> » ; ▪ 13^{ème} section CNU « <i>Langues et littératures slaves</i> » ; ▪ 21^{ème} section CNU « <i>Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux</i> » ▪ 14^{ème} section CNU « <i>Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes</i> ».

■ Disciplines ciblées pour 2021:

▪ **15^{ème} section CNU** « *Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques* » [en langue et littérature japonaises (ratio MCF/PR : 85,7%/14,3% ; en nombre absolus : 6/1 ; ratio H/F : 3 / 4 ; ratio H/F parmi les PR : 0/1 ; nombre de promouvable: 1 MCF de classe normale)].

M. Champ précise qu'à l'échelle de la section, la 15^{ème} section comprend 90,5% de MCF et 2,5% de PR (17 MCF et 2 PR).

C'est une section qui mérite d'être rééquilibrée.

M. le président précise que dans les LDG ministérielles, il est également souligné la nécessité de prendre en compte le paramètre F/H afin de rééquilibrer également la représentation F/H parmi les PR.

Il est aussi demandé de promouvoir dans le corps des PR 1 / 4 de collègues de classe normale et 3 / 4 de hors classe.

▪ **18^{ème} section CNU** « *Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art* » [en arts plastiques (ratio MCF/PR : 81,25%/18,75 % ; en nombres absolus : 13/3 ; ratio H/F : 8/8 ; ratio H/F PR : 3/0 ; nombre de promouvables : 1 MCF de classe normale et 1 MCF en hors classe)].

Dans cette section, sont plus particulièrement ciblées les disciplines comportant moins de 20% de PR.

M. Champ précise que les seuls collègues susceptibles d'être promouvables dans cette section (1 MCF de classe normale, 1 MCF hors classe) relèvent de la discipline « arts plastiques ».

- **14^{ème} section CNU « Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes »** (en langue et littérature italiennes: ratio MCF/PR: 80%/20%; en nombres absolus: 4/1 ; ratio H/F: 1 / 4 ; ratio H/F PR: 1/0 ; nombre de promouvables: 2 MCF hors classe).

M. le président précise que sur l'ensemble de la 14^{ème} section, le ratio est de 60,4% MCF et 31,6% PR.

M. Champ évoque un autre critère retenu en l'espèce, qui est aussi celui de l'importance du vivier local de promouvables dans cette section: 2 promouvables pour l'italien, 5 promouvables pour l'espagnol ; la 14^{ème} section CNU à l'UBM ne compte pas de collègues promouvables dans les autres disciplines.

- **71^{ème} section CNU « Sciences de l'information et de la communication »** (ratio MCF/PR : 78%/22% ; en nombres absolus : 32/9 ; ratio H/F: 17/24 ; ratio H/F parmi les PR: 6/3 ; nombre de promouvables: 1 MCF de classe normale, 4 MCF en hors classe.

M. le président observe que la 71^{ème} section est, en l'état, la section la plus déséquilibrée au sein de l'UBM, au regard de son ratio MCF/PR et du nombre important de collègues promouvables dans cette section.

D'où la proposition formulée de la cibler à nouveau pour les promotions ouvertes au titre de l'année 2022.

■ Disciplines ciblées pour 2022:

- **71^{ème} section CNU « Sciences de l'information et de la communication »** : les ratios sont actualisés après la promotion putative 2021 et compte tenu de nombreux départs à la retraite de collègues dans cette section (le ratio de PR est plus faible en 2022 : 18% qu'en 2021 : 22%).

cf. ratio MCF/PR : 82%/18% ; en nombre absolus : 32/ 9 ; ratio H/F : 17/24 ; ratio H/F parmi les PR: 6/3 ; nombre de promouvables: 3 MCF de classe normale, 4 MCF hors classe.

- **13^{ème} section CNU « Langues et littératures slaves »** (ratio MCF/PR: 80%/20% ; en nombres absolus: 4/1 ; ratio H/F: 1 / 4; ratio H/F parmi les PR: 0/1 ; nombre de promouvable : 1 MCF de classe normale).

- **21^{ème} section CNU « Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux »** (ratio MCF/PR: 71,4%/28,6% ; en nombres absolus: 20/8 ; ratio H/F: 13 / 15; ratio H/F parmi les PR: 7/1 ; deux promouvables: 2 MCF de classe normale ; 2 MCF hors classe).

- **14^{ème} section CNU « Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes »** (ratio MCF/PR: 65,5,4%/34,5% ; en nombres absolus: 19/10 ; ratio H/F: 9 / 20; ratio H/F parmi les PR: 5/5 ; nombre de promouvables: 5 MCF hors classe).

➤ M. le président indique que les candidatures seront soumises aux modalités prévues par le décret n°2021-1722 :

- désignation d'évaluateurs par l'instance compétente (« Pour chaque candidat, le conseil académique ou, dans les établissements non dotés d'un conseil académique, le conseil d'administration en formation restreinte désigne deux rapporteurs membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont l'un au moins est choisi parmi les spécialistes de la discipline du candidat. Les noms de ces rapporteurs sont rendus publics ;

- aller/retour avec le CNU [après avis du conseil académique réuni en formation restreinte, avis des rapporteurs du bureau de la section CNU compétente sur les dossiers de candidatures]
- mise en place de comités d'audition (pour les candidats ayant reçu les avis les plus favorables) ;
- établissement par le président d'université de la liste des candidats dont la nomination dans le corps des PR est proposée ;
- nomination des lauréats dans le corps des PR par décret du Président de la République.

S'agissant de l'évaluation des candidatures, M. le président précise les points suivants :

- l'évaluation sur dossier à l'UBM sera assurée par un expert membre du conseil académique de l'UBM extérieur à la discipline et par un expert de la discipline, extérieur à l'établissement.

Ce choix s'est imposé car dans certaines disciplines, l'UBM ne dispose pas d'expert en interne d'où la décision, pour assurer un traitement équitable des candidatures, de systématiquement recourir à un expert extérieur à l'établissement au nombre des rapporteurs désignés pour évaluer les dossiers ;

- le comité d'audition par section CNU concernée réunira le président de l'UBM ou son représentant, 2 experts de la discipline (extérieurs à l'UBM), 1 ou 2 experts extérieurs à la discipline et à l'UBM ;

- ces experts extérieurs pourront être choisis parmi un vivier d'experts constitué en commun avec les partenaires de l'AUREF (Alliance des Universités de Recherche Et de Formation).

6.2) Discussion :

Mme Magne évoque le choix de prioriser les sections CNU comportant un grand nombre de collègues promouvables.

Elle estime que ce choix peut paraître indéfendable puisque, de son point de vue, il pénalise, de fait, les sections CNU à faibles effectifs.

Elle rappelle la difficulté des équipes de taille modeste à dégager du temps pour se consacrer davantage à la recherche, ces dernières étant accaparées par le poids des charges pédagogiques qui pèse plus lourd sur les équipes réduites.

Mme Magne interroge par conséquent le sens de cette priorisation.

M. le président répond que ce critère du nombre de collègues promouvables intervient seulement en 2^{ème} ligne.

Il ajoute que les sections les plus déséquilibrées en terme de ratio PR/MCF - (quel que soit le nombre de promouvables dans lesdites sections) - sont bien mentionnées dans la proposition soumise au présent CA.

Il explique que c'est en seconde analyse, pour départager entre la 23^{ème} et la 14^{ème} section CNU, que le critère du nombre de collègues promouvables est retenu pour prioriser la 14^{ème} section CNU.

Pour les promotions ouvertes dans les sections ne comptant qu'un seul collègue promuable, M. Champ évoque l'hypothèse où l'évaluation serait défavorable au candidat présenté, en termes de suites à réserver.

Serait-il question pour l'université de procéder, malgré une évaluation défavorable, à la promotion du candidat ? ; dans le cas contraire, l'université ne prendrait-elle pas le risque de perdre le support de financement cette promotion ?.

M. Champ précise sur ce dernier point qu'il est normalement prévu l'organisation par le MESRI d'une campagne d'ajustement en 2026 mais qu'une incertitude demeure s'agissant du devenir d'une possibilité de promotion qui n'aurait pas été pourvue localement sur 2021 et 2022 (sera-t-elle maintenue à l'échelle de l'établissement ou redéployée sur le plan national ?).

S'agissant des départements de l'UBM en tension et de leurs besoins, M. le président rappelle que la mesure de repyramidage est une procédure de promotion *individuelle* qui n'est pas rattachée aux besoins collectifs des départements.

M. Coste émet des réserves sur la mesure évoquée de repyramidage dans le corps des PR.

Il estime que ce dispositif sert en réalité à masquer, par cette moindre compensation, l'absence de création par l'Etat d'un nombre suffisant de postes d'enseignants-chercheurs titulaires.

Selon M. Coste:

- si les départs en retraite de collègues PR étaient systématiquement pourvus, un plus grand nombre de collègues MCF pourraient être promus PR sur ces postes ;
- ce dispositif de « repyramidage » rompt avec le système habituel de recrutement dans le corps des PR qui intervient d'ordinaire de manière collégiale, a contrario de la procédure observée en l'espèce qui est marquée par un renforcement du rôle du président d'université dans le processus décisionnel.

M. Coste déplore enfin la confusion entretenue par le ministère de tutelle entre les notions de « *section CNU* » et de « *discipline* » alors même qu'il est fait mention d'une répartition « par discipline » selon les termes même du décret de référence.

Il évoque l'exemple de la 14^{ème} section CNU retenue au nombre des disciplines cibles figurant dans la proposition du président d'université soumise au présent CA.

En théorie, les possibilités de promotion dans cette section seront ouvertes en 2021 et en 2022 pour l'ensemble des collègues promouvables relevant des disciplines composant cette section.

En pratique, ces promotions concerneront les seules disciplines présentant des collègues effectivement promouvables : l'italien en 2021 et l'espagnol en 2022.

M. Coste demande si dans cette 14^{ème} section CNU, l'UBM ne sera pas, de fait, amenée à devoir privilégier la désignation d'experts de la discipline « *langue et littérature italiennes* » pour la promotion prévue dans cette section au titre de 2021, puis la désignation d'experts de la discipline « *langue et littérature espagnoles* » pour la promotion prévue dans cette section au titre de 2022.

M. le président répond que le choix de l'établissement pour la désignation des experts incombera au conseil académique (Cac) de l'université réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés (les membres de cette instance étant déjà avisés de cette problématique).

Il explique qu'il n'entend pas donner de consignes précises en la matière mais que ce problème est connu de l'ensemble des membres du Cac restreint et que la procédure va donc poursuivre son cours en toute connaissance de cause et qu'il n'est pas possible de cibler une discipline (italien ou espagnol).

Mme Rodriguez-Lazaro observe qu'il serait plus efficient pour l'UBM - dans l'objectif fixé de rééquilibrage des sections CNU à l'UBM - de bénéficier de la part de l'Etat d'un plus grand nombre de supports d'emplois d'enseignants-chercheurs titulaires plutôt que de mettre en œuvre ce dispositif de repyramidage.

S'agissant de la discipline « *langue et littératures espagnoles* », Mme Rodriguez-Lazaro évoque les besoins de recrutement exprimés depuis de nombreuses années par le département des études ibériques et ibéro-américaines de l'UBM, avec le constat allégué d'un grand nombre de départs à la retraite de collègues enseignants-chercheurs qui ne seraient pas remplacés au sein de ce département, laissant vacants des pans entiers de la recherche dans cette discipline.

Mme Rodriguez-Lazaro demande s'il est possible de croiser les critères de priorisation retenus pour le repyramidage avec les besoins des départements de l'université.

Elle évoque la persistance de ces besoins qui vont sinon demeurer, avec le risque, selon son analyse, que les promotions susceptibles d'être accordées en 14^{ème} section CNU soient invoquées par la suite lors des prochaines campagnes d'emplois de l'UBM pour ne pas intégrer au nombre des besoins *prioritaires* de recrutement de l'université les besoins exprimés par le département des études ibériques et ibéro-américaines.

Elle redoute que la situation de ce département, loin de s'améliorer, ne s'aggrave avec la mise en œuvre de la mesure de repyramidage.

M. le président répond que ce dispositif de repyramidage dans le corps des PR porte limitativement sur l'octroi de promotions individuelles, afin de rééquilibrer le nombre de PR dans les sections existantes à l'université.

Il est distinct des besoins de recrutement des départements qui s'expriment dans le cadre des campagnes d'emplois de l'université.

Mme Rodriguez-Lazaro observe que parmi les 5 collègues promouvables en espagnol, plusieurs d'entre eux correspondent à des besoins de recrutement déjà exprimés par le département des études ibériques et ibéro-américaines.

Mme Barbotin répond que la logique du dispositif de repyramidage s'apparente à celle d'une procédure d'avancement de carrière par liste d'aptitude. Les meilleurs dossiers obtiendront normalement les meilleures évaluations et les candidats retenus seront susceptibles de répondre (ou non) aux besoins exprimés dans le département.

Mme Rodriguez-Lazaro s'enquiert des modalités de désignation des évaluateurs.

M. le président répond que les évaluateurs comprendront des experts (extérieurs à la discipline) membres du conseil académique de l'UBM et des experts de la discipline, extérieurs à l'UBM.

Les propositions de désignation des évaluateurs seront examinées et validées en séance du conseil académique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

Une attention particulière sera portée dans le choix de ces désignations, afin de veiller à l'impartialité des évaluateurs vis-à-vis de l'ensemble des candidats concernés.

6.3) Vote:

➤ M. le président soumet au vote du CA la proposition de répartition suivante des possibilités de promotions internes ouvertes à l'Université Bordeaux Montaigne dans le corps des professeurs des universités pour les années 2021 et 2022 [par section du Conseil National des Universités (section CNU)]:

→ pour l'année 2021:

- 15^{ème} section CNU (Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques) ;
- 18^{ème} section CNU [Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art] ;
- 14^{ème} section CNU (Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes);
- 71^{ème} section CNU (Sciences de l'information et de la communication).

→ pour l'année 2022:

- 71^{ème} section CNU (Sciences de l'information et de la communication) ;
- 13^{ème} section CNU (Langues et littératures slaves) ;
- 21^{ème} section CNU (Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux) ;
- 14^{ème} section CNU (Langues et littératures romanes: espagnol, italien, portugais, autres langues romanes).

➤ Cette proposition est soumise au vote du CA:

Membres présents : 23
Membres représentés : 6
Abstention(s) : 3
Votants : 26
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 26
Pour : 26
Contre : 0

➤ ***Le conseil d'administration approuve la proposition précitée de répartition par disciplines des promotions internes ouvertes à l'Université Bordeaux Montaigne dans le corps des professeurs des universités pour les années 2021 et 2022 [par section du Conseil National des Universités (section CNU) dans le cadre du dispositif de repyramidage prévu par le décret n°2021-1722 pour la promotion de MCF dans le corps des PR.***

Point 7 - **Bilan social 2020:**

La présidence de l'université remercie à titre liminaire l'ensemble des services ayant œuvré à l'élaboration de ce document.

Mme Méoule-Darriet évoque les points principaux du bilan social 2020 de l'université.

Elle explique que du fait de la singularité de l'année 2020 (marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19), le bilan social 2020 de l'UBM intègre un volet spécifique « crise sanitaire covid-19 », où sont mentionnés :

- l'ensemble des dates clé de cette période,
- l'ensemble des mesures prises par l'université à cette occasion et toutes les évolutions qui en ont découlé (s'agissant notamment du développement du télétravail, de l'adaptation de la fonction RH ; de la mise en œuvre d'une communication renforcée ; de l'adaptation de l'organisation de l'université qui a continué à fonctionner sur le plan institutionnel) ;
- un point d'attention sur la prime covid-19 ;
- un bilan de l'enquête qualité de vie au travail intitulée « *retour d'expérience sur le 1^{er} confinement* » menée en septembre 2020 suite au 1^{er} confinement (qui figure en annexe du bilan social 2020).

S'agissant de l'évolution du nombre de personnels Biatss en télétravail, le bilan social 2020 renseigne les données suivantes:

- au 01/09/2019 : l'université ne comptait que 20 agents en situation de télétravail ;
- au 01/09/2020 : 162 agents et actuellement en 2022, près de 300.

S'agissant du versement exceptionnel de la prime covid-19 : le bilan social indique le nombre de demandes reçues à ce titre et le nombre de versements qui ont été effectués par catégorie de personnels.

Le bilan social est revêtu d'un fil rouge de lecture, un pictogramme en forme de masque destiné à mettre en évidence les secteurs d'activité de l'université les plus directement touchés par la crise sanitaire covid-19.

Le bilan social comprend également une rubrique « l'Université en bref », qui mentionne l'ensemble des éléments caractéristiques de l'établissement et notamment la proportion F/H parmi les personnels de l'université.

L'âge moyen des personnels de l'université est de 45 ans en 2020 (contre 40 ans en 2012).

Il est ainsi constaté une augmentation générale de l'âge moyen des personnels de l'université tout corps et catégorie confondus.

S'agissant de la proportion femme/homme (F/H) au sein des personnels de l'université, ces derniers sont composés en 2020 de 62% de femmes et 38% d'hommes, dont :

- parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs : 56% de femmes et 44% d'hommes ;
- parmi les personnels Biatss: 69% de femmes et 31 % d'hommes.

Le volet « *politique sociale* » du bilan social de l'UBM mentionne les différentes instances représentatives des personnels ainsi que la fusion dès 2023 du comité technique (CT) et du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) suite aux prochaines élections professionnelles de décembre 2022.

Ce volet précise le nombre de réunions des instances représentatives des personnels qui se sont tenues en 2020 ainsi que l'ensemble des sujets mis à l'ordre du jour des séances de ces instances.

Mme Lopez s'étonne de relever en page n°12 du bilan social, sous la rubrique « *Comité technique - thématiques 2019/2020* », l'indication de la « *mise en place du Comité Social d'Administration* » de l'établissement (CSAE).

Elle remarque que cette mention est inexacte (puisque le CSAE ne sera mis en place qu'au 01/01/2023) et qu'il convient de ne pas la laisser en l'état dans la version définitive du bilan social 2020.

Mme Méoule-Darriet explique que cette mention s'entend de l'annonce de la prochaine mise en place du CSAE, dans une logique d'utilisation du bilan social à des fins pédagogiques, pour informer sur des échéances à venir.

Mme Lopez juge préférable d'opter pour une modification de formulation, en indiquant par exemple « *prochaine mise en place du CSAE en janvier 2023* ».

Mme Lopez évoque la mention « *liberté d'expression à l'université* » relevée en page n°12 du bilan social, sous la rubrique « *Comité technique - thématiques 2019/2020* ».

Elle s'enquiert du sens de cette mention.

M. Coste répond que cela renvoie aux discussions intervenues en comité technique lors de l'annulation en 2019 de la conférence de la philosophe Sylviane Agacinski initialement prévue à l'UBM (sur la thématique « *L'être humain à l'époque de sa reproductibilité technique* ») et finalement non organisée sous la pression de collectifs étudiants opposés à la tenue de cet événement.

Mme Lopez relève également en page n°12 du bilan social, sous la rubrique « *Comité technique - thématiques 2019/2020* », la mention de l'item « *politique indemnitaire* » (qui rentre effectivement dans le périmètre du CT) mais qui interroge pour la période 2019-2020, le CT, sur cette période, n'ayant pas été consulté, selon les dires de Mme Lopez, sur la politique indemnitaire de l'UBM.

Elle réitère enfin sa demande de reformulation en page n°12 du bilan social de la mention relative à la mise en place du CSAE.

Mme Méoule-Darriet indique prendre acte de cette demande.

Elle poursuit sa présentation du bilan social 2020 de l'UBM en évoquant l'incidence de la crise sanitaire covid-19 sur l'accompagnement social de l'université à l'endroit de ses personnels.

Il est constaté en 2020:

- une diminution de 30% de toutes les prestations d'actions sociales versées par l'université ainsi que, s'agissant de « *participation employeur* » de l'université en matière de restauration de ses personnels (diminution de 63% de ces dépenses et diminution de 65% de la fréquentation des restaurants universitaires du fait du 1^{er} confinement et de la mise en œuvre attentive du télétravail qui limite la prise de repas par les collègues sur le campus universitaire) ;
- un plus grand nombre de rencontres de personnels de catégorie A avec l'assistante sociale de l'UBM (et non plus principalement des personnels de catégorie B ou C).

S'agissant des emplois de l'UBM, l'établissement enregistre en 2020 un relèvement de son plafond d'emplois suite de la dissolution de la COMUE, avec l'accueil à l'université le 01/04/2020 de 6 collègues issus de la COMUE [c'est-à-dire, exprimés en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT): +4,5 ETPT].

Le taux d'occupation des emplois par des personnels titulaires est élevé : en 2020, il est de 92% pour les enseignants et enseignants-chercheurs et de 97% pour les Biatss.

Concernant les enseignants et les enseignants-chercheurs : en 2020, UBM enregistre un taux de 65% de personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et un taux de 35% de contractuels.

Parmi les enseignants et les enseignants-chercheurs, les enseignants-chercheurs représentent 85,65% de cette population et les enseignants du second degré 14,35% (au niveau national, le taux d'enseignants-chercheurs est de 69,7%).

En 2020, l'UBM affiche ainsi un taux de pourcentage d'enseignants-chercheurs parmi les personnels d'enseignement de l'université supérieur au taux relevé au niveau national.

Pour les personnels Biatss de l'université, ils sont composés en 2020 de 63% de personnels titulaires et de 37% d'agents contractuels (au niveau national : 62% de Biatss titulaires et 38,1% de contractuels). S'agissant des personnels Biatss, l'UBM se situe en 2020 à près peu au même niveau que la moyenne nationale.

Les personnels Biatss sont répartis par filière, dont :

- les personnels ITRF qui représentent en 2020 71% de l'ensemble des personnels Biatss de l'université ;
- les personnels AENES qui représentent en 2020 18% de l'ensemble des personnels Biatss de l'université ;
- les personnels de Bibliothèques qui représentent en 2020 9,8% de l'ensemble des personnels Biatss de l'université.

Par rapport aux taux moyens nationaux (ITRF : 70,4% ; AENES : 21,1%), la filière AENES est un peu moins représentée à l'UBM.

Sur la partie déroulement de carrière et l'incidence de la pandémie sur les opérations de recrutement des enseignants-chercheurs, l'université avait fait le choix courageux, vu le contexte, de maintenir la session synchronisée, contrairement à d'autres établissements qui ont choisi de basculer sur le fil de l'eau et qui ont en quelque sorte reporté l'arrivée de nouveaux enseignants-chercheurs titulaires sur l'année 2021.

A l'UBM, l'université a accueilli dès le 01/09/2020 les enseignants-chercheurs issus de la session synchronisée de recrutement.

Dans la mesure où une partie de la session de recrutement a été basculée en distanciel, avec un grand nombre de comités de sélection tenus par voie de visioconférence, les coûts liés à cette session de recrutement par rapport à d'habitude se sont effondrés (cf. coûts des sessions de recrutement : 2017 : 29 250€ 2018 : 32 280€ ; 2019 : 3720€ ; 2020 : 2757€, selon page n°46 du bilan social).

S'agissant du genre des lauréats des concours de recrutement d'enseignants-chercheurs, la répartition F/H s'équilibre sur l'ensemble des recrutements d'enseignants-chercheurs effectués en 2020, comprenant :

- parmi les MCF recrutés : 67% d'hommes et 33% de femmes ;
- parmi les PR recrutés : 67% de femmes et 33% d'hommes.

S'agissant du taux d'endorecrutement (recrutement de candidats locaux) observé pour le recrutement de ces enseignants-chercheurs en 2020, sur 12 postes d'enseignants-chercheurs, 3 ont été pourvus par un individu diplômé au sein de l'université.

La part d'endorecrutement diminue en 2020 pour l'université, qui a ouvert plus de recrutements cette année par rapport à 2019. Sur les 12 postes ouverts, 3 ont conduit à un endorecrutement, dont 2 postes étaient prévus dans le cadre de parcours de carrière.

Mme Albenga évoque l'information alléguée d'une « répartition F/H » qui s'équilibrerait sur l'ensemble des recrutements d'enseignants-chercheurs effectués en 2020 à l'UBM.

Elle estime que le bilan social 2020 gagnerait à être enrichi des éléments du plan égalité F/H de l'université déjà adopté par le CA ainsi que du rapport de situation comparée afférent, afin de renforcer la valeur d'analyse et l'intérêt pédagogique de ce document, en termes également de leviers d'action de l'université dans le domaine RH.

Elle évoque les données déjà produites par l'établissement (à la demande du MESRI) dans le cadre de la formation dispensée à l'endroit des président(e)s des comités de sélection (Cos): s'agissant du recrutement des enseignants-chercheurs à l'UBM, ces données font apparaître chaque année un nombre beaucoup plus important d'hommes que de femmes recrutés au sein de l'université (notamment pour les postes ouverts au sein de l'UFR Langues et civilisations).

Selon Mme Albenga, par rapport à ces données, l'indication dans le bilan social 2020 d'un ratio F/H équilibré sur l'ensemble des enseignants-chercheurs recrutés par l'UBM nuit à la « *profondeur d'analyse* » du bilan social alors que les données existent et que l'université les produit par ailleurs lors de la formation dispensée à l'endroit des présidences de Cos.

Il serait préférable, du point de vue de Mme Albenga, d'intégrer de manière transversale l'ensemble de ces éléments (plan égalité F/H ; le bilan social ; les statistiques relatives à la présidence de Cos) afin de produire des données pertinentes, éclairées d'une vision politique sur ces questions, dans une logique de mise en perspective et de réalisation des objectifs fixés par l'université en matière d'égalité F/H.

Elle demande s'il serait possible d'intégrer ces éléments dans le corps même du bilan social 2020 ou sinon dans une annexe versée à l'appui de ce document.

Mme Méoule-Darriet répond avoir indiqué en séance, s'agissant du bilan social 2020 de l'UBM, que la répartition F/H sur le recrutement des enseignants-chercheurs était équilibrée du point de vue global sur l'ensemble des corps d'EC, PR et MCF) *pour l'année concernée (année 2020)*.

Elle explique être disposée à envisager l'insertion dans le corps du bilan social de quelques commentaires additionnels précisant que cette situation pour 2020 est extraordinaire et détone par rapport à ce qui est habituellement observé au sein de l'UBM.

Mme Bouchiba-Fochesato remarque que la difficulté évoquée par Mme Albenga tient aussi à la spécificité du bilan social qui est un bilan annuel et non pas pluriannuel.

Elle évoque la possibilité d'inclure dans la version électronique du bilan social 2020 des liens hypertextes qui renverraient aux autres documents évoqués par Mme Albenga.

Mme Méoule-Darriet précise que le bilan social de l'établissement, une fois approuvé par le CA, fait l'objet d'une publication sur le site internet de l'UBM ainsi que dans l'espace numérique de travail des personnels (entp).

Dans l'espace dédié de l'entp, le bilan social de l'université est déversé directement à côté du plan égalité F/H de l'université et d'autres documents récurrents de l'établissement.

Elle indique toutefois demeurer à la disposition de Mme Albenga pour envisager l'ajout dans le corps du document de quelques lignes de commentaires afin de préciser le caractère atypique de la situation observée en 2020 s'agissant de la répartition F/H des enseignants-chercheurs recrutés par l'UBM sur cette période.

Mme Albenga observe que les données établies à l'attention des présidences des Cos ont déjà été produites et qu'il est donc possible de les intégrer au document.

Mme Barbotin évoque la possibilité pour le prochain bilan social de l'UBM, d'ajouter les éléments évoqués par Mme Albenga dans une annexe du bilan social, laquelle viendrait mettre en perspective les données de manière transversale et pluriannuelle.

Mme Albenga explique que cela serait judicieux y compris dans la perspective d'élaboration d'ici 3 ans du prochain plan égalité F/H de l'UBM qui sera très probablement rédigé par un autre référent à l'égalité F/H au sein de l'établissement.

Mme Méoule-Darriet évoque les données du bilan social portant sur l'avancement de carrière des personnels de l'UBM en 2020.

S'agissant des avancements de grade des enseignants-chercheurs, l'établissement enregistre en 2020 :

- par rapport au nombre total d'enseignants-chercheurs (hommes et femmes) promouvables (candidats ou non candidats à la promotion), 7% d'enseignants-chercheurs promus au grade supérieur ;
- par rapport au nombre total d'enseignants-chercheurs (hommes et femmes) promouvables s'étant effectivement portés candidats à la promotion, 48 % de ces enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade (soit presque une chance sur 2 pour les candidats d'obtenir une promotion de grade en 2020).

S'agissant de l'avancement de carrière des personnels Biatss, il intervient soit par voie d'avancement sur listes d'aptitude pour l'accès aux grades supérieurs (20 promus en 2020 par cette voie); soit par réussite aux examens professionnels qui permet aux collègues d'obtenir l'avancement de grade en dehors de la liste d'aptitude (2 promus en 2020 par cette voie).

Mme Bouchiba-Fochesato déplore qu'un nombre important de collègues enseignants-chercheurs en situation d'être promouvables ne se portent pas candidats aux promotions de carrière.

Elle évoque la nécessité d'engager un véritable effort de communication à l'endroit de ces collègues pour les inciter à présenter des dossiers de candidature.

Mme Méoule-Darriet indique qu'une tendance semble se dessiner pour 2022 d'un plus grand nombre de MCF candidats à l'accès au grade supérieur (en lien, vraisemblablement, avec la mise en œuvre du dispositif de repyramidage des MCF dans le corps des PR prévu par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés).

S'agissant du bilan social 2020 de l'UBM, les données relatives au « *développement des compétences* » des personnels de l'université font apparaître les éléments suivants :

- en 2020, les personnels de l'université ayant suivi des formations comprennent 65% de personnels Biatss et seulement 16% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ;
- ces personnels ayant suivi des formations en 2020 sont composés à 67% de femmes et à 33% d'hommes.

Cet écart F/H tient à la structuration de l'effectif des personnels de l'université (majoritairement composés de femmes) et non pas à une différenciation F/H dans la volonté des personnels de se former.

L'université a organisé des formations en 2020 pour ses personnels malgré le contexte de la crise sanitaire covid-19 et du 1^{er} confinement. Elles se sont déroulées en mode distanciel avec notamment certaines formations, certains webinaires dont l'université et ses personnels ont pu bénéficier à titre gracieux.

S'agissant de la mobilité des personnels de l'université, il est recensé en 2020 (barème d'entrées/sorties):

- pour les Biatss titulaires : 13 entrées, 15 sorties;
- pour les Biatss contractuels : 30 entrées, 25 sorties ;
- pour les personnels enseignants titulaires : 15 entrées, 23 sorties ;
- pour les personnels enseignants contractuels : 166 entrées, 111 sorties.

Ces données font apparaître plus de sorties que d'entrées de personnels s'agissant des personnels titulaires et moins de sorties que d'entrées du côté des personnels contractuels.

S'agissant des « conditions de travail » au sein de l'université, Mme Méoule-Darriet explique que la majorité des personnels en situation de temps de travail à temps partiel ont opté en 2020 pour une quotité de temps de travail à 80% (celle qui est la plus intéressante financièrement puisqu'elle permet de percevoir une rémunération à 85,7% du traitement de l'agent).

Cette modalité de travail concerne majoritairement les personnels Biatss, principalement les agents titulaires, et surtout des personnels de sexe féminin (en 2020 : 42 femmes à temps partiel et 11 hommes à temps partiel).

Il a été également recensé en 2020 18 personnels de l'UBM placés en temps en temps partiel thérapeutique.

S'agissant de l'incidence de la pandémie « covid-19 » sur les congés de personnels pour raisons de santé, il est constaté en 2020 une diminution du nombre de ces jours de congés (à savoir 11 788 jours d'absences pour raisons de santé relevés en 2020 concernant 292 agents alors qu'en 2019, l'université enregistrait 13 250 jours d'absences de personnels pour raisons de santé).

Les jours d'absence de personnels de l'UBM pour raisons familiales sont en hausse en 2020 (cf. 1006 jours d'absences enregistrées en 2020 contre 638 en 2019), en lien, selon toute vraisemblance, avec les problématiques de garde d'enfants devenues plus sensibles sur la période de crise sanitaire covid-19.

S'agissant du « compte épargne temps » pour les personnels Biatss, l'université enregistre en 2020 une augmentation du nombre d'agents détenteurs d'un compte épargne temps (CET) ainsi qu'un plus grand nombre de jours déposés sur les CET (plus de 141 jours).

S'agissant de la santé au travail des personnels, il est constaté en 2020 une diminution du nombre des accidents de travail des personnels et des accidents de trajets (dernière catégorie divisée par 2 par rapport au bilan social antérieur). Traditionnellement, ces accidents concernent majoritairement des personnels Biatss (11 agents sur les 13 situations recensées en 2020).

Concernant le taux d'emploi à l'UBM des agents en BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) (c'est-à-dire les personnels en situation de handicap), l'université compte en 2020 45 agents en situation de handicap, ce qui porte le taux de l'UBM à 3,9% d'agents en BOE (l'établissement se rapproche ainsi de plus en plus du taux légal de 6% d'agents en BOE parmi les personnels de l'établissement).

Parmi ces personnels « BOE », 69% de ces agents sont des femmes et 31% des hommes, avec une tranche d'âge majoritaire de 41-55 ans.

L'université enregistre en 2020, du fait de la crise sanitaire covid-19, une stagnation voire une diminution de la masse salariale de l'établissement, en baisse de 42 000€ par rapport à 2019 (masse salariale de 78,603 M€ en 2019, de 78, 561 M€ en 2020).

La masse salariale des enseignants et des enseignants-chercheurs s'élève en 2020 à un total de 52,8 millions d'euros, avec un coût moyen de masse salariale des personnels d'enseignement de 81 256€.

La masse salariale des personnels Biatss s'élève en 2020 à 23,5 millions d'euros, avec un coût moyen de masse salariale de 47 410€.

Concernant la proportion F/H, les femmes représentent 62 à 63% des effectifs de personnels de l'université et seulement 58% de la masse salariale.

Cela s'explique de façon structurelle car les femmes sont surreprésentées au sein des personnels Biatss ainsi que parmi les personnels contractuels de l'université.

Le bilan social comprend en annexe le questionnaire « Qualité de vie au travail (QVT) » conduit par l'établissement auprès de ses personnels en septembre 2020 et qui rend compte de leurs réactions dans ce domaine dans les semaines ayant suivi la fin du 1^{er} confinement de 2020.

427 personnels ont répondu à cette enquête, ce qui est un pourcentage relativement important pour ce type de questionnaire.

M. Péraud s'enquiert du projet d'ouverture d'un restaurant universitaire pour les personnels de l'université.

Il demande si des évolutions favorables sont observées en la matière

Il évoque enfin la question de la possibilité d'ouvrir le dispositif du compte épargne temps (CET) aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs de l'université.

S'agissant du CET, Mme Méoule-Darriet répond qu'en l'état de la réglementation actuellement en vigueur, ce dispositif n'est prévu que pour les personnels Biatss.

M. Péraud évoque d'autres établissements, qui, d'après ses informations, permettent également à leurs personnels d'enseignement de bénéficier de la possibilité d'ouvrir un CET.

S'agissant du point relatif au restaurant universitaire, Mme Barbotin explique qu'il est prévu la fermeture du restaurant « le Sirtaki » pour la durée de l'année 2022/2023 pour la réalisation de travaux de réfection intérieure de ce bâtiment.

Cette fermeture décidée par le CROUS de Bordeaux n'est pas assortie, en l'état, d'un projet d'ouverture d'un autre restaurant universitaire sur le campus.

Mme Marache confirme ces informations. Elle ajoute que des démarches sont en cours avec le CROUS de Bordeaux afin de négocier avec leurs services la possibilité d'une mise à la disposition de l'UBM d'un espace modulaire pour permettre à minima que les étudiants de l'UBM puissent avoir accès à un local dédié pour leur prise de repas sur le campus.

D'après les dernières informations connues, il n'est toutefois pas prévu d'ouvrir sur le campus un restaurant universitaire spécifiquement dédié aux personnels de l'établissement. La logique retenue en l'espèce est celle d'une fréquentation d'une salle commune de restauration (ouverte aux étudiants et aux personnels de l'université) qui comprendrait une centaine de places supplémentaires.

M. Hauquin salue le travail réalisé sur le bilan social 2020 et plus particulièrement la direction des ressources humaines (DRH) de l'université pour son attachement, durant la crise sanitaire covid-19, à maintenir l'organisation de formations à l'endroit des personnels de l'université malgré les difficultés inhérentes à cette période délicate. Il loue cet effort marqué de la DRH qui a directement contribué au bon fonctionnement de l'université sur la durée de la crise sanitaire covid-19.

➤ Le bilan social 2020 est soumis au vote du CA:

Membres présents: 17
Membres représentés: 6
Abstention(s): 0
Votants: 23
Blancs ou nuls:
Suffrages exprimés: 23
Pour: 23
Contre: 0

➡ ***Le conseil d'administration approuve le bilan social 2020.***

Point n°8 - Modalités de gestion et de cofinancement des mobilités de personnels Erasmus + (mobilité intra-européenne KA 103) applicables aux mobilités des personnels de l'action KA131 à partir du 1er janvier 2022

Il est proposé au CA d'adopter, les modalités de gestion et de cofinancement de mobilités de personnels Erasmus + (mobilité intra-européenne KA 103) applicables aux mobilités des personnels de l'action KA131 à partir du 1er janvier 2022 (lesdites dispositions abrogeant la délibération CA2019/21 du 19 avril 2019).

Selon le document émanant de la direction des relations internationales de l'université, ces modalités sont les suivantes :

« Au titre de l'action Erasmus + KA131 2021-2027 (mobilité intra-européenne), qui remplace l'action KA103 2014-2021, seront financées les mobilités des personnels de type mission d'enseignement - STA (pour les enseignants) et mission de formation - STT (pour les enseignants et pour les personnels administratifs).

Leur financement reposera sur les critères combinés de distance et de coût de la vie dans chaque pays d'accueil, fixés par la Commission Européenne.

Les montants des allocations seront calculés sur la base des forfaits fixes, déterminés annuellement, décomposés en 2 volets distincts : frais de voyage et frais de séjour.

Depuis 2019, dans le but d'encourager la mobilité des personnels, l'Université Bordeaux Montaigne verse au participant une somme forfaitaire correspondant à 100% du montant de la subvention allouée pour le financement des frais de séjour et de voyage afférents à la mobilité, sur la base des coûts unitaires fixés par l'Agence Erasmus +. Ce financement européen, géré en compte de tiers, est versé au bénéficiaire en deux fois : un premier versement de 80% avant son départ en mobilité et un deuxième versement de 20% au retour.

Sur la base du constat établi de l'insuffisance des forfaits européens par rapport au coût réel des missions, l'établissement a également décidé de mettre en place une politique d'accompagnement de la mobilité des personnels en proposant un cofinancement systématique, sur fonds propres (versé à la fin du séjour).

Ce cofinancement est géré en budgétaire et une méthode de calcul est affectée à chaque Groupe de pays, calquée sur celle de la Commission Européenne, selon le découpage en 3 zones :

	Pays de destination	Montant par jour en €	Montant du cofinancement UBM par mobilité
Groupe 1 Pays participants au Programme avec un coût de vie élevé	Danemark, Finlande, Irlande, Islande, Lichtenstein, Luxembourg, Norvège, Suède Pays partenaires de la région 14: Îles Féroé, Suisse, Royaume-Uni	119 €	300 €
Groupe 2 Pays participants au Programme avec un coût de vie moyen	Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, France, Grèce, Malte, Pays-Bas, Portugal Pays partenaires de la région 5: Andorre, Monaco, Saint-Marin, État de la Cité du Vatican	106 €	200 €
Groupe 3 Pays participants au Programme avec un coût de vie bas	Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Macédoine du Nord, Pologne, Roumanie, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie, Turquie, Serbie	92€	100€

Il est précisé que la liste des pays est susceptible de changer. Les éléments actualisés seront consultables au début de l'exercice financier dans les annexes de la convention Erasmus + signée entre l'Agence Nationale et l'UBM.

➤ Les modalités de gestion et de cofinancement des mobilités de personnels Erasmus + (mobilité intra-européenne KA 103) applicables aux mobilités des personnels de l'action KA131 à partir du 1er janvier 2022 est soumise au vote du CA :

Membres présents : 10
Membres représentés : 7
Abstention(s) : 0
Votants : 17
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés : 17
Pour : 17
Contre : 0

☞ **Le conseil d'administration approuve les modalités de gestion et de cofinancement des mobilités de personnels Erasmus + (mobilité intra-européenne KA 103) applicables aux mobilités des personnels de l'action KA131 à partir du 1er janvier 2022.**

Point n°9 - Présentation du projet d'Université européenne :

M. Lampropoulos informe le CA de la participation de l'UBM à la préparation du projet « Alliance Université européenne – Afropean Global – university alliance for sustainable societies ».

→ Il évoque les éléments suivants:

- Une « alliance université européenne » désigne un nouveau dispositif structurant qui depuis 2019 met en réseau les établissements européens d'enseignement supérieur et de recherche ;

- Une alliance Université européenne inclut :

- un regroupement de 4-12 établissements européens ;
- un campus inter-universités ;
- un fort partenariat institutionnel ;
- un financement sur plusieurs années ;
- un réseau à pérenniser.

- Ce dispositif a donné lieu à une première phase pilote qui a débuté en 2019 : 3 ans de financement initial (1^{ère} vague 2019-2022 ; 2^{ème} vague : 2022-2023) ; 5-8 millions d'euros pour chacune de ces alliances.

41 alliances de 4 à 12 membres sont déjà en place : autour de 300 établissements européens sont impliqués ; 32 établissements français y participent déjà dont plusieurs universités de Nouvelle-Aquitaine (UB, UPPA, Poitiers, Unilim, La Rochelle).

Chaque alliance a un profil distinct : alliances thématiques (ex. : universités des arts ; universités technologiques) ; alliances non thématiques (ex : engagement avec la société civile et/ou les sociétés locales ; universités conçues dès le début comme des établissements alternatifs ; jeunes universités européennes).

- Un nouvel appel à projets a été publié fin novembre 2021 :

- pour l'approfondissement et l'élargissement des alliances existantes de la 1^{ère} vague ;
- pour la création de nouvelles alliances (dont celle de l'UBM).

- Cet appel à projets prévoit un financement pour 4 puis 2 ans (2023-2026 et 2027-2028), soit un budget de 225,6 millions d'euros pour consolider les alliances existantes ; 46,4 millions d'euros pour les nouvelles alliances ; un maximum de 14,4 millions d'euros pour les alliances réunissant au moins 9 membres.

La date limite de dépôt de dossier pour candidater à cet appel à projets est fixée à la date du 22 mars 2022.

- Pourquoi intégrer une alliance européenne ?:

Il s'agit d'un projet étroitement lié à la politique scientifique et à la stratégie de l'UBM et un levier pour l'internationalisation de l'établissement.

- Quelle approche pour ce projet ?:

→ il s'agit d'une initiative qui ne vise pas uniquement la rédaction d'un projet mais qui lance une dynamique, qui permet d'envisager des collaborations qui s'inscrivent bien dans la politique scientifique de l'UBM, de tisser des liens qui sont utiles pour l'UBM même au-delà du projet.

Ce projet résulte :

- d'un focus sur le travail sur et avec l'Afrique et de l'élargissement des champs de collaboration scientifique ;
- d'une phase de préparation d'un an et demi ;
- d'un travail collectif à l'intérieur de l'UBM avec les universitaires partenaires ;

- d'une contribution très active de l'UBM en phase avec sa propre politique scientifique et le paysage de ses UR et UMR reconfigurées ;
- d'une relation de confiance avec nos partenaires.

→ A l'origine au cœur de l'alliance, le partenariat de l'UBM avec l'Université de Bayreuth (UBT) à travers de nombreuses collaborations en matière de recherche et de formation.

→ Une alliance basée sur des partenariats historiques, des partenariats à renforcer et des partenariats émergents:

- 12 partenaires européens: Université de Bayreuth (UBT- Allemagne) ; Université Bordeaux Montaigne (UBM – France) ; Sciences Po Bordeaux (SPB – France) ; Université de la Réunion (UR- France) ; Université L'Orientale (UNIOR – Naples, Italie) ; Université Hradec Králové UHK – République Tchèque) ; Mittuniversitetet (MIUN – Östersund & Sundsvall, Suède); Université Pablo de Olavide (UPO – Seville, Espagne) ; Université de Szczecin (USZ – Pologne) ; Université de Sarajevo (UNSA – Bosnie Herzégovine) ; Université d'Économie et de Commerce d'Athènes (AUEB – Grèce) ; Université de Trás-os-Montes et d'Alto Douro (UTAD – Vila Real, Portugal)

- 6 partenaires africains (membres associés), couvrant l'Afrique francophone, anglophone et lusophone: Université de Lagos (Nigéria) ; Université Joseph Ki-Zerbo (Burkina Faso); Université Rhodes (Afrique de Sud) ; Université Moi (Kenya); Université pédagogique de Maputo (Mozambique); Université Mohammed V (Maroc).

- Le projet est organisé en 6 *Work Packages* et 26 *Tasks*:

- WP1 Governance, Management & Coordination (Lead: UBT – Co-Lead: UR)

- Task 1.1 *Execute Afropean Global Governance, Management and Coordination*
- Task 1.2 *Deepen the Afropean Global Dimension*
- Task 1.3 *Foster consciousness on values and ethics (human rights, intersectionality and academic freedom)*
- Task 1.4 *Connect Afropean Global Task Teams and Task Communities*
- Task 1.5 *Set up the Afropean Global Sustainable Economics Fund*
- Task 1.6 *Organise Quality Enhancement, Evaluation and Risks assessment*
- Task 1.7 *Share Afropean Global Partner Infrastructure in Education and R&I*
- Task 1.8 *Build the Afropean Global Shared Data Management System*

- WP2 Focus Areas in Comprehensive Education and R&I (Lead: **UBM**, Co-Lead: UTAD)

- Task 2.1 *Define and promote a common African-Global Perspectives Competences Framework*
- Task 2.2 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in **African Global Studies***
- Task 2.3 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in **Sustainability Challenges in Technological Development** [y compris un volet *Technologie et société*]*
- Task 2.4 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in **Multilingualism** [volets : *Multilinguisme et éducation ; Pensée critique multilingue ; Multilinguisme et arts, verbaux et autres ; Multilinguisme, immigration et politique*]*
- Task 2.5 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in **Gender and Intersectionality Studies** [volets : *GIS & Décolonisation ; GIS & Art, Médias, Technocultures ; GIS & Violence ; GIS & Economie*]*
- Task 2.6 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in **Archaeology and the Human Past** [volets : *Cultures de l'histoire et de la mémoire ; Matérialités du passé ; Régionalités et transmission culturelle ; Gestion et médiation culturelle du passé ; Sciences du passé humain, environnement et durabilité*]*

- Task 2.7 *Implement the Alliance Agenda for Education and R&I in Food, Nutrition & Health* [y compris un volet *Alimentation, Culture, Gastronomie*]
- WP3 Innovative, Diverse and Inclusive Collaboration (Lead: MIUN, Co-Lead: UPO)
 - Task 3.1 *Afropean Global digital: Build the Innovative Hybrid Learning Campus*
 - Task 3.2 *Develop new ways of challenge-based learning, including through micro-credentials*
 - Task 3.3 *Broaden Participation and broaden recruitment (diversity, inclusiveness)*
- WP4 Talent & Staff Development (Lead: USZ, Co-Lead: UNIOR)
 - Task 4.1 *Pilot and implement Afropean Global Staff Policy Actions (secondments, training, joint recruitment, assessment)*
 - Task 4.2 *Set up the Afropean Global Doctoral School Network*
 - Task 4.3 *Foster multilingualism in collaboration*
- WP5 Civic University (Lead: SPB, Co-Lead: AUEB)
 - Task 5.1 *Implement the Afropean Global Civil Society Initiative*
 - Task 5.2 *Conclude and implement the Afropean Global Green Deal*
 - Task 5.3 *Roll out the Afropean Global Entrepreneurship Action*
- WP6 Impact & Dissemination Action (Lead: UHK, Co-Lead: UNSA)
 - Task 6.1 *Execute the Afropean Global Impact & Dissemination Plan*
 - Task 6.2 *Create the Afropean Global Think Tank*
- Quelle place du projet dans la politique de l'UBM ?
- Plusieurs types de collaboration envisageables:
 - Réseau d'appui pour la rédaction des projets de recherche ;
 - Écoles d'été ;
 - Cotutelles de thèses ;
 - Ateliers de fouilles ;
 - Cursus collaboratifs (p. ex. semestres de mobilité intégrés) et cursus diplômants (p. ex. doubles diplômes, Erasmus Mundus)
 - Cours en ligne et hybrides ;
 - *Additional Studies Certificate*, etc.
- Un projet qui coïncide avec la fin d'une période difficile et d'un travail intensif :
 - Un projet qui pose un cadre de développement à l'international ;
 - En vue de l'offre de formation pour la période 2027-2032 ;
 - En vue de nouveaux contrats de nos UR et UMR, aussi pour la période 2027-2032
- Un réseau de référent.e.s « International » / « Université européenne » aux UR et UMR à partir de 2022.

Point n°10 - **Motion en soutien à l'Ukraine**

Il est proposé au CA d'adopter une motion en soutien à l'Ukraine.

La version initialement proposée est la suivante :

« La coopération scientifique et culturelle entre les universités de différents Etats repose sur le respect du droit international. Celui-ci a été violé le 24 février 2022 par l'invasion de l'Ukraine, pays indépendant, membre fondateur de l'ONU dès 1945, par des troupes russes depuis la Russie et la Biélorussie. »

En conséquence, le conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne demande aux universitaires russes et biélorusses partenaires d'informer leur gouvernement de notre intention de geler toutes ses relations avec les établissements d'enseignement supérieur (échanges d'enseignants et d'étudiants, programmes de recherches), si un retrait des troupes russes de ce pays n'est pas engagé dans les meilleurs délais. Il demande à Monsieur le Président de porter cette initiative auprès de la CPU. Nous veillerons à ce que les ressortissants des pays en guerre, étudiant actuellement dans notre université, terminent leur séjour dans les meilleures conditions possibles ».

M. Labrue suggère de la modifier comme suit:

« Motion de solidarité avec l'Ukraine et nos homologues universitaires et étudiants ukrainiens et russes

Le conseil d'administration de l'Université Bordeaux Montaigne s'associe au reste du monde universitaire national et international pour affirmer sa solidarité avec les étudiantes, étudiants et personnels des universités d'Ukraine, ainsi qu'avec tout le peuple ukrainien, et en appelle aux gouvernements européens pour faire ce qui est en leur pouvoir afin de permettre à l'Ukraine de retrouver sa souveraineté, sa liberté et la paix.

Par ailleurs, l'Université Bordeaux Montaigne s'inscrit dans la mise en place de dispositifs qui permettent d'accueillir et venir en aide aux étudiantes, étudiants, et collègues ukrainiens et russes qui en ont besoin et demande au gouvernement de donner aux universités les moyens nécessaires à la mise en place de ces dispositifs ».

➤ La motion, dans sa version telle que modifiée en séance suite à proposition de M. Labrue, est soumise à l'approbation du CA :

Membres présents: 10
Membres représentés: 7
Abstention(s) : 0
Votants : 17
Blancs ou nuls : 0
Suffrages exprimés: 17
Pour: 17
Contre : 0

➤ **Le conseil d'administration approuve la motion proposée en soutien à l'Ukraine.**

Point n°11 - Accords, conventions de coopération internationale (pour information du CA):

M. Champ avise les conseillers de la signature de la convention cadre de coopération internationale entre l'Université Bordeaux Montaigne (France) et l'Université de Naples l'Orientale (Italie).

L'ensemble des points de l'ordre du jour étant épuisé, la séance du CA est levée à 13H41.

Fait à Pessac, le 04 mars 2022.

Le Président,

Signé

Lionel LARRÉ.